



PLA d'igualtat

2023



índex

Introducció i Marc jurídic.....	02
Presentació de l'organització.....	03
Metodologia.....	05
Determinació de les parts que el concerten.....	07
Resum de l'informe del diagnòstic.....	08
Resultats de l'auditoria salarial.....	35
Objectius estratègics/generals del pla d'igualtat.....	52
Objectius específics i mesures/accions.....	52
Detall de les mesures/accions del pla d'igualtat.....	55
Calendari de treball.....	60
Difusió.....	61
Sistema de seguiment, avaluació i revisió periòdica.....	62
Composició de la comissió de seguiment i avaluació..	63
Funcions de la comissió de seguiment i avaluació.....	63
Procediment de modificació i resolució de discrepàncies.....	64
Signatura del Pla d'igualtat.....	65

Introducció

La Generalitat de Catalunya, en diverses publicacions manifesta que el pla d'igualtat "més enllà de ser una acció de justícia social o un requeriment legal, cal que s'entengui como una part del sistema de gestió per optimitzar el potencial de la totalitat dels recursos humans de les nostres organitzacions i, consegüentment, per millorar els seus resultats".

A Càritas Diocesana de Sant Feliu de Llobregat posem a les persones al centre de les nostres actuacions, vetllant per la seva dignitat i l'accés als seus drets fonamentals.

Aquesta cerca de la dignitat de la persona, inclou, tant les persones que participen en els nostres serveis com les persones que hi col·laboren, tant treballadores com voluntàries, i un dels elements clau a garantir és l'absència de discriminació, tant per motiu de religió, origen cultural o ètnic com de gènere.

Per aquest motiu, ja fa temps que treballem per avançar en la igualtat de dones i homes.

El maig del 2017, **Càritas Diocesana de Sant Feliu de Llobregat** va presentar el seu pla d'igualtat d'acord amb les normatives existents.

El mes de febrer de 2023 inicia el segon pla d'igualtat amb l'objectiu d'actualitzar el pla d'igualtat d'acord a la normativa publicada el 14 d'octubre 2020 al BOE, núm.272 sec I. des de la pàg. 87476 a la 87502.

Marc Jurídic

L'any 2007 es va aprovar la Llei orgànica 3/2007, del 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes (LOIEDH). Són importants els articles 45 i 46, la redacció dels quals es va veure modificada pel Reial Decret-Llei 6/2019, d'1 de març, de mesures urgents per garantir la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes en el treball i l'ocupació

Els darrers Reials Decrets: RD 901/2020 i RD 902/2020, del 13 d'octubre de 2020, concreten el RD 6/2019.

El Reial Decret 901/2020 de 13 d'octubre, té per objecte el desplegament reglamentari dels plans d'igualtat, així com el seu diagnòstic, incloses les obligacions de registre, dipòsit i accés,

El Reial Decret 902/2020 d'igualtat retributiva entre dones i homes, la norma més recent en matèria retributiva, té com a objecte establir mesures específiques per fer efectiu el dret a la igualtat de tracte i a la no discriminació entre dones i homes en matèria retributiva.

Presentació de l'organització

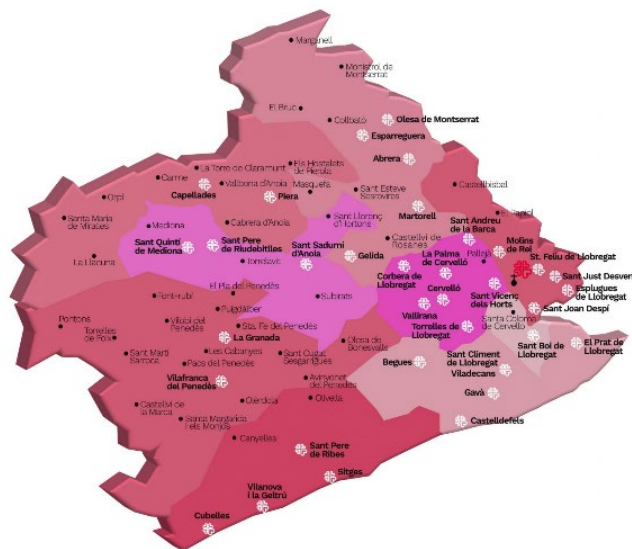
Nom i Raó Social	Càritas Diocesana de Sant Feliu de Llobregat Carrer Armenteres, 35, 08980 Sant Feliu de Llobregat CIF R0801973 I
Forma jurídica	Inscrita el 4 setembre 2013 a la Secció especial (Catòliques) del Registre d'Entitats Religioses del Ministeri de Justícia amb el número d'inscripció 021844 (número d'inscripció antic: 8655-/-SE/C)
Activitat	Acció social i sensibilització
Sector	Tercer sector social
Adreça (*) dels centres de treball.	Càritas Diocesana de Sant Feliu de Llobregat C/ d'Armenteres, 35 – 08980 Sant Feliu de Llobregat CDSF Baix Llobregat nord C/ Major, 7, 08740 Sant Andreu de la Barca CDSF Bruguers Sant Boi Av/ Roureda, 44, 08840 Viladecans CDSF Penedès- Garraf C/ Font 35 baixos, 08720 Vilafranca del Penedès
Telèfon	936525770
Web	https://www.caritassantfeliu.cat/

Càritas Diocesana de Sant Feliu de Llobregat és un organisme oficial no governamental i sense ànim de lucre de l'Església diocesana, dedicat a promoure, orientar i coordinar l'acció caritativa i social a la mateixa Diòcesi. S'integra a Càritas Catalunya i és membre de la Confederació de Càritas Espanyola.

Tenim com a objectiu promoure, orientar i coordinar l'acció social i caritativa de la Diòcesi de Sant Feliu de Llobregat, amb la finalitat d'ajudar a la promoció humana i al desenvolupament integral de les persones, sensibilitzar la societat i promoure la justícia social.

Acollim i treballem amb les persones en situació de pobresa perquè siguin protagonistes del seu propi procés i per situar-les al centre de la nostra acció.

L'organització té la seva seu central a Sant Feliu de Llobregat, amb 3 centres locals a Viladecans, Sant Andreu de la Barca i Vilafranca del Penedès, des dels que es cobreix l'ample territori de la Diòcesi de Sant Feliu de Llobregat, en col·laboració amb les diferents parròquies de la Diòcesi, representat en aquest mapa



La Diòcesi de Sant Feliu de Llobregat va ser creada el 15 de Juny de l'any 2004 com una subdivisió de l'Arxidiòcesi de Barcelona, amb un decret de la Santa Seu. Aquesta demarcació eclesiàstica correspon a les comarques del Baix Llobregat, Alt Penedès, Garraf, i algunes poblacions de l'Anoia i El Vallès Occidental.

L'actual territori de Càritas Diocesana de Sant Feliu de Llobregat formava part fins gairebé l'any 2014 de Càritas Diocesana de Barcelona. El 15 de març de 2013 va tenir lloc l'acte formal de Constitució de Càritas Diocesana de Sant Feliu de Llobregat.

Metodologia

EL PLA D'IGUALTAT CONSTA DE 5 FASES



Determinació de les parts que el concerten

El pla d'igualtat i el diagnòstic previ l'elabora la *comissió negociadora* formada per la representació de l'empresa i la representació de les persones treballadores, d'acord amb les regles de l'art. 5 del RD 901/2020.

El primer pas del procés és la constitució de la Comissió negociadora i la fixació dels objectius i de les passes que es realitzaran durant el procés d'elaboració del Pla d'Igualtat i el seu posterior seguiment



Elaboració de l'informe del diagnòstic

Avaluació de la situació mitjançant la recopilació de dades quantitatives i, també, qualitatives per copsar les percepcions de les parts implicades.

Metodologia de recopilació de les dades quantitatives:

Utilització de l'eina facilitada pel Departament d'igualtat i feminismes de la Generalitat de Catalunya.

Recopilació de dades qualitatives:

Enquesta individual a tota l'organització i grups de discussió.

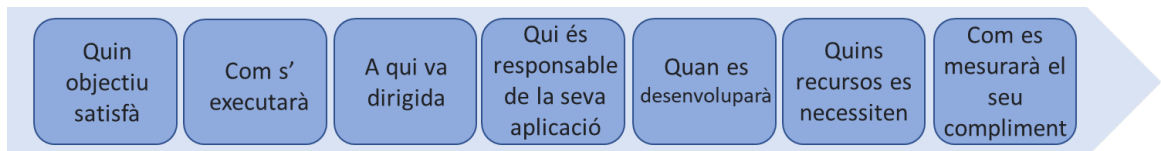


Elaboració del pla d'igualtat

- Definició dels objectius estratègics del pla d'igualtat per assolir la igualtat de tracte i oportunitats entre dones i homes a

l'organització i eliminar qualsevol possible discriminació per raó de sexe a l'àmbit de l'organització.

- Definició dels objectius específics per donar resposta a les desigualtats i necessitats de millora detectades en el diagnòstic.
- Detallar les mesures per assolir aquests objectius específics i els indicadors per poder fer-ne seguiment i poder definir el seu nivell de consecució.



4

**Implantació
i seguiment**

Posada en marxa de les mesures del pla d'igualtat

Desenvolupament de les mesures i obtenció d'informació sobre la seva execució

Detecció de possibles obstacles en la implantació

Verificació de la consecució dels objectius del pla

5

**Avaluació
del Pla
d'igualtat**

Sistema de seguiment, avaluació i revisió periòdica

Conèixer el grau de compliment dels objectius definits i de les mesures del pla executades.

Valoració de l'adequació de recursos, metodologies, eines i estratègies emprades en la implementació.

Identificació d'àrees de millora o noves necessitats que requereixin la modificació de les mesures adoptades o el disseny de noves actuacions.

Què s'ha fet?	Avaluació de resultat	Com s'ha fet?	Avaluació del procés	Què heu aconseguit?	Avaluació de l'impacte
Grau de compliment dels objectius plantejats. Grau d'assoliment dels resultats esperats. Nivell de correcció de les desigualtats detectades.		Nivell de desenvolupament de les accions empreses Grau de dificultat trobat i/o percebut en el desenvolupament de les accions. Tipus de dificultats i solucions aportades. Canvis produïts en les accions i desenvolupament del pla. Grau d'incorporació de la igualtat d'oportunitats entre dones i homes en la gestió de l'empresa.		Canvis en la cultura empresarial: actituds de la direcció i la plantilla, en les pràctiques de recursos humans... Reducció de desequilibris en la presència i participació de dones i homes.	

Determinació de les parts que el concerten

El 28 de març de 2023 es va realitzar la reunió de constitució de la Comissió Negociadora del Pla d'Igualtat de Càritas Diocesana de Sant Feliu de Llobregat, en compliment dels articles 45 i 46 de la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva entre dones i homes i la seva normativa de desenvolupament.

La Comissió negociadora de la diagnosi i el Pla d'Igualtat de Càritas Diocesana de Sant Feliu de Llobregat està constituïda per:

En representació de l'empresa:

- Ramón Carbonell Pujol, director, amb DNI 52216333P
- Concepción Marqués Vidal, secretaria general, amb DNI 38062550B
- Yolanda Ruiz Salamanca, responsable de desenvolupament i gestió de persones, amb DNI 44005994W

En representació de les persones treballadores

- Francesc Alsina Medina, equip de comunicació, amb DNI 52427887P
- Concepción Gutiérrez Gonzalez, educadora social, amb DNI 12367522P
- Aurora Taboada Basanta, treballadora social, amb DNI 38132218R

El 19/9/23 es va registrar un canvi en la representació de les persones treballadores, amb la incorporació d'Elisenda Castellón Soria, educadora social, amb DNI 47844267N, en substitució d'Aurora Taboada Basanta, treballadora social, amb DNI 38132218R, que va causar baixa a l'empresa per sol·licitud d'un període d'excedència, i per tant, també de la representació de les persones treballadores.

Així, la representació de les persones treballadores, a partir d'aquesta data, passa a ser:

- Francesc Alsina Medina, equip de comunicació, amb DNI 52427887P
- Concepción Gutiérrez Gonzalez, educadora social, amb DNI 12367522P
- Elisenda Castellón Soria, educadora social, amb DNI 47844267N

Resum de l'informe del diagnòstic

A continuació es presenta un resum de l'informe de diagnòstic realitzat durant els mesos d'abril a juliol 2023, amb dades quantitatives de final del primer trimestre del 2023.

Objectius de la Diagnosi

El primer pas per elaborar el Pla d'igualtat de Càritas Diocesana de Sant Feliu de Llobregat és la realització del diagnòstic de la situació actual a l'entitat, i que afecta a les persones treballadores a les diferents seus de l'entitat.

Els objectius de la Diagnosi són:

- Analitzar el grau d'integració de la igualtat
- Donar visibilitat a la situació de partida
- Detectar desigualtats en l'organització i les condicions laborals
- Identificar desigualtats en la gestió dels recursos humans
- Proporcionar recomanacions i propostes d'acció

Es tracta d'assenyalar els punts forts, les propostes de millora i les prioritats, i identificar els aspectes en què es produeixen desigualtats, les causes que les generen i les mesures de millora que es proposen per resoldre-les.

Metodologia emprada

Per a la definició d'aquest diagnòstic s'han seguit les pautes i s'han emprat les eines definides pel Departament d'Igualtat i Feminismes de la Generalitat de Catalunya.

La recollida de dades sobre la situació actual ha combinat:

1 - les dades quantitatives proporcionades per l'àrea de gestió de persones de l'entitat i recollides en els fulls excels de tractament de dades facilitats per la Generalitat que inclouen els següents àmbits:

Àmbit 1: Informació general de la plantilla i condicions de treball

Àmbit 2: Classificació professional

Àmbit 3: Infra representació femenina

Àmbit 4: Procés de selecció i contractació

Àmbit 5: Formació

Àmbit 6: Promoció professional

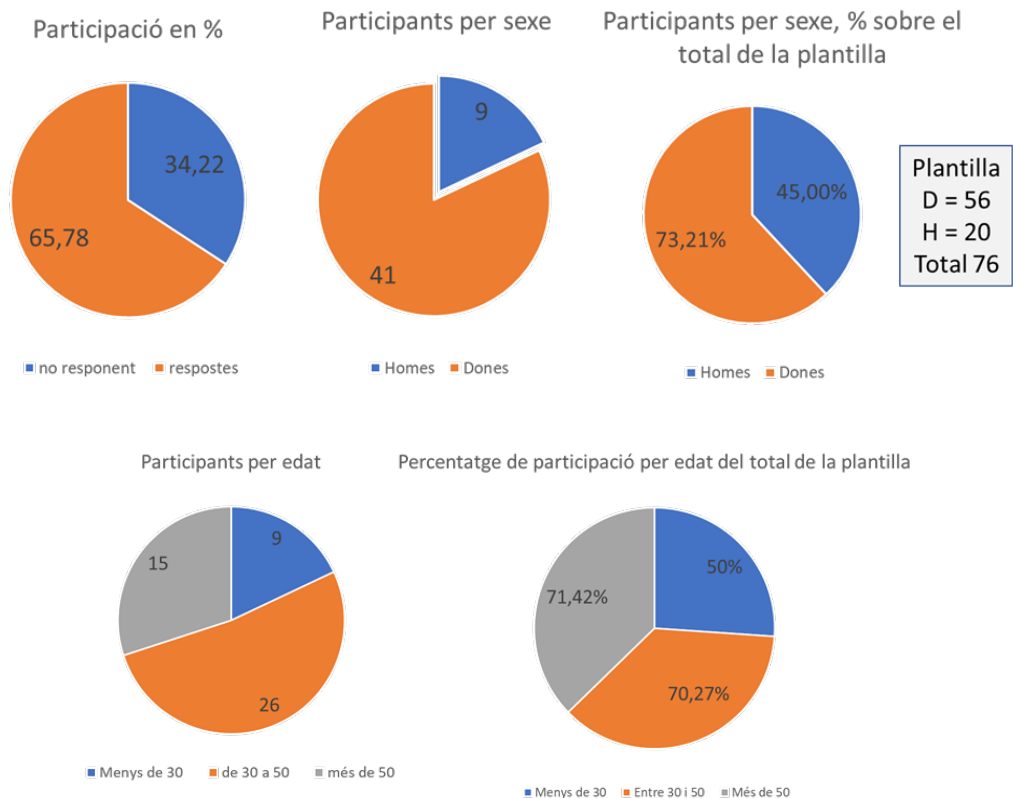
Àmbit 7: Retribucions anuals i auditoria retributiva

Àmbit 8: Exercici corresponsable dels drets de la vida personal, familiar i laboral

Les dades recollides mostren la situació a final del primer trimestre de l'any 2023.

2- L'opinió personal de les persones treballadores recollides a través d'una enquesta individual enviada a les 56 dones i als 20 homes que componen la plantilla. L'enquesta es va enviar per mail en format google form i es van recollir les respostes de forma anònima.

El període de realització de l'enquesta va anar del 11 al 29 d'abril i es van recollir 50 respostes (41 dones i 9 homes).



Els principals punts a destacar a nivell participació són:

- La participació total ha estat del 65,8%.
- Hi ha hagut una baixa participació entre els homes de l'entitat: un 45% en front d'un 73% de les dones.

- A nivell d'edat, la participació es situa entorn del 70% excepte pel col·lectiu per sota dels 30 anys en que és del 50%. Lligat amb això, el col·lectiu amb una antiguitat per sota dels 5 anys està infra representat mentre que el que supera els 5 anys està gairebé cobert del tot.
- La categoria professional amb una resposta més alta és la dels tècnics amb titulació, 80%, mentre que la resta estan igual o per sota del 50%, on destaca el 36% del personal tècnic. El personal amb estudis universitaris és el 70% de la plantilla.

3- Anàlisi qualitativa aprofundint en les percepcions, opinions, actituds i/o experiències de les persones mitjançant la realització de dos grups de discussió o "focus groups".

Es van realitzar dos grups, els dies 13 i 20 de juny de 2023, en els que van participar un total de 16 persones, amb la realització de dues dinàmiques de grup per afavorir la participació i la generació d'opinions.

La diagnosi per àmbits

Aquesta diagnosi ha inclòs els àmbits següents:

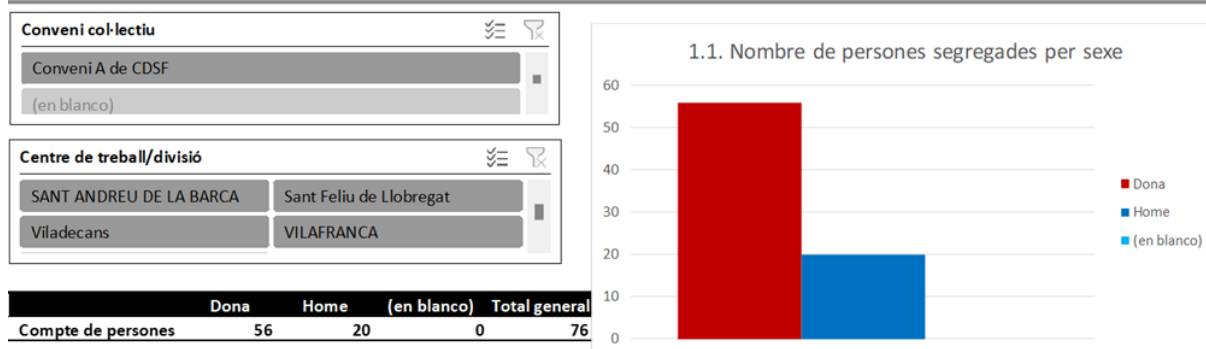
1. Informació general de la plantilla i condicions de treball
2. Classificació professional
3. Infra representació femenina
4. Procés de selecció i contractació
5. Formació
6. Promoció
7. Retribucions i auditoria retributiva
8. Exercici responsable dels drets de la vida personal, familiar i laboral
9. Prevenció i actuació davant de l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe
10. Comunicació no sexista
11. Salut laboral des d'una perspectiva de gènere
12. Cultura i gestió organitzativa

1. Informació general de la plantilla i condicions de treball

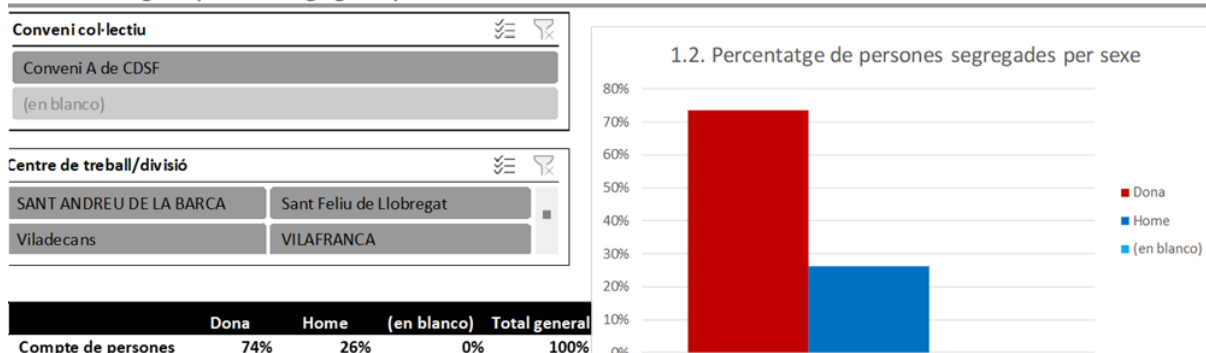
1.1. Presència de dones i homes a l'organització

Composició de la plantilla per sexe.

1.1. Nombre de persones segregades per sexe



1.2. Percentatge de persones segregades per sexe



- Hi ha paritat pel que fa a la presència de dones i homes a la plantilla?

No, hi ha un percentatge molt superior de dones envers els homes, 74% dones i 26% d'homes (total 56 dones i 20 homes).

Càritas Diocesana de Sant Feliu de Llobregat és una entitat del sector social i com a tal, la major part de persones que ocupa són treballadores o educadores socials i aquestes professions les desenvolupen habitualment dones, tal com es pot observar a les universitats, segons comentat per les persones participants en grups de discussió. No es detecta una tendència envers a un sexe en la contractació sinó que el resultat reflecteix la situació social.

SI	NO
☐	☒

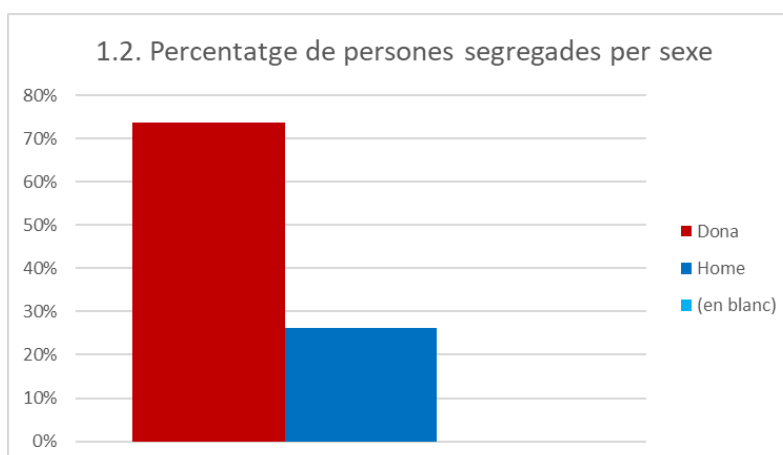
Envers a un sexe en la contractació sinó que el resultat reflecteix la situació social.		
La composició de la plantilla és similar a la presència de dones i homes al sector? Sí, els percentatges estan en línia amb les entitats del tercer sector, que és un sector feminitzat. Segons les dades de l'anuari 2021 (última versió disponible) de la Confederació d'entitats del tercer sector (organització empresarial que representa a les entitats no lucratives – associacions, cooperatives d'iniciativa social i fundacions – que presten serveis socials i d'atenció a les persones a Catalunya, 1200 en total), 3 de cada 4 persones contractades al tercer sector social són dones, 75,8% dones vs 24,2% homes.	☒	☐

Composició de la plantilla, si s'escau, per conveni.

	SI	NO
Hi ha convenis amb més presència masculina o femenina? Hi ha un únic conveni que afecta a tota la plantilla en els diferents centres de treball i per tant, no hi ha diferències basades en convenis.	☐	☒

Composició de la plantilla per centre de treball.

Conjunt

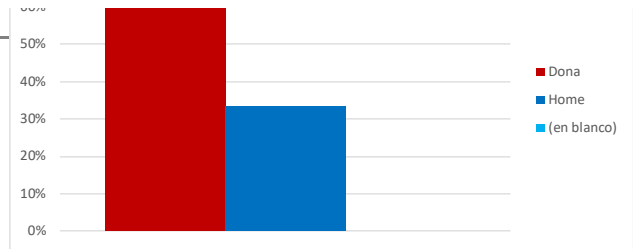


Oficines generales de Sant Feliu de Llobregat

1.2 Percentatge de persones segregades per sexe

Centre de treball/divisió

SANT ANDREU DE LA BARCA	Sant Feliu de Llobregat
Viladecans	VILAFRANCA



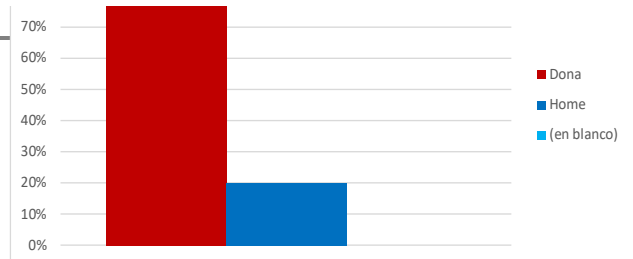
	Dona	Home	(en blanco)	Total general
Compte de persones	67%	33%	0%	100%

Centre de Sant Andreu de la Barca

1.2 Percentatge de persones segregades per sexe

Centre de treball/divisió

SANT ANDREU DE LA BARCA	Sant Feliu de Llobregat
Viladecans	VILAFRANCA



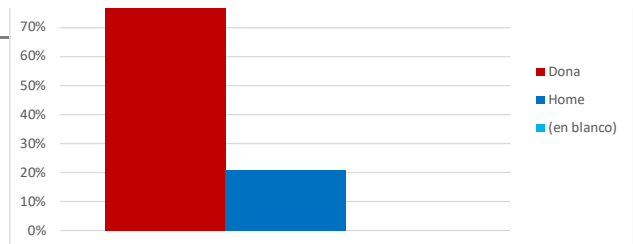
	Dona	Home	(en blanco)	Total general
Compte de persones	80%	20%	0%	100%

Centre de Viladecans

1.2 Percentatge de persones segregades per sexe

Centre de treball/divisió

SANT ANDREU DE LA BARCA	Sant Feliu de Llobregat
Viladecans	VILAFRANCA



	Dona	Home	(en blanco)	Total general
Compte de persones	79%	21%	0%	100%

Centre de Vilafranca

1.7 Percentatge de persones segregades per sexe

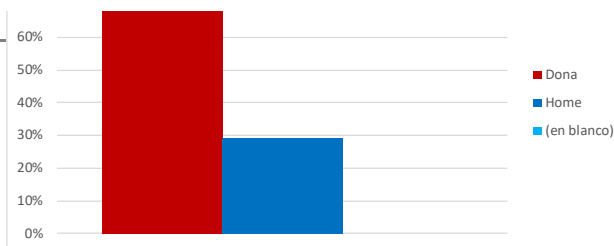
Centre de treball/divisió

SANT ANDREU DE LA BARCA

Sant Feliu de Llobregat

Viladecans

VILAFRANCA



	Dona	Home	(en blanco)	Total general
Compte de persones	71%	29%	0%	100%

	SI	NO																		
• Hi ha centres de treball amb més presència masculina o femenina? Hi ha lleugeres variacions. El percentatge mitjà de presència de dones vs homes és de 74% vs 26%, amb una variació de 67% a 80% en el cas de les dones, i del 20% al 33% en el cas dels homes: <table> <thead> <tr> <th></th><th>% Dones</th><th>%</th></tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Homes</td><td></td><td></td></tr> <tr> <td>Sant Feliu</td><td>67</td><td>33</td></tr> <tr> <td>Sant Andreu</td><td>80</td><td>20</td></tr> <tr> <td>Viladecans</td><td>79</td><td>21</td></tr> <tr> <td>Vilafranca</td><td>71</td><td>29</td></tr> </tbody> </table> Els centres amb major proporció d'homes són Sant Feliu, on hi ha els serveis generals, amb un 33%, i Vilafranca amb un 29%		% Dones	%	Homes			Sant Feliu	67	33	Sant Andreu	80	20	Viladecans	79	21	Vilafranca	71	29	☒	☐
	% Dones	%																		
Homes																				
Sant Feliu	67	33																		
Sant Andreu	80	20																		
Viladecans	79	21																		
Vilafranca	71	29																		
• Si hi ha diferència en la presència de dones i homes té relació amb les feines que es duen a terme? Sí que hi ha diferència de tasques a Sant Feliu on hi ha la seu central i, per tant la Direcció, amb un major percentatge d'homes, 33%, però a Vilafranca on es fan les mateixes tasques que a les altres seus, el % d'homes s'acosta al de Sant Feliu amb un 29%. La relació no és del tot clara	☒	☐																		

1.2.Característiques generals de la plantilla

Composició de la plantilla per edat

2.2. Nombre de persones segregades per sexe i franja d'edat

Conveni col·lectiu

Conveni A de CDSF

(en blanco)

Centre de treball/divisió

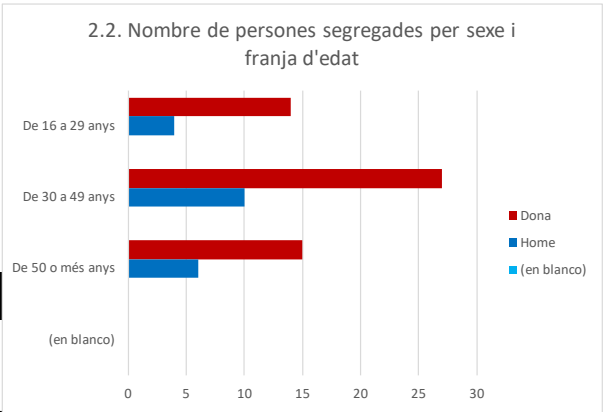
SANT ANDREU DE LA BARCA

Sant Feliu de Llobregat

Viladecans

VILAFRANCA

Compte de persones	Dona	Home	(en blanco)	Total
De 16 a 29 anys	14	4	0	18
De 30 a 49 anys	27	10	0	37
De 50 o més anys	15	6	0	21
(en blanco)	0	0	0	0
Total general	56	20	0	76



2.3. Percentatge de persones. Dades segregades per sexe i franja d'edat

Conveni col·lectiu

Conveni A de CDSF

(en blanco)

Centre de treball/divisió

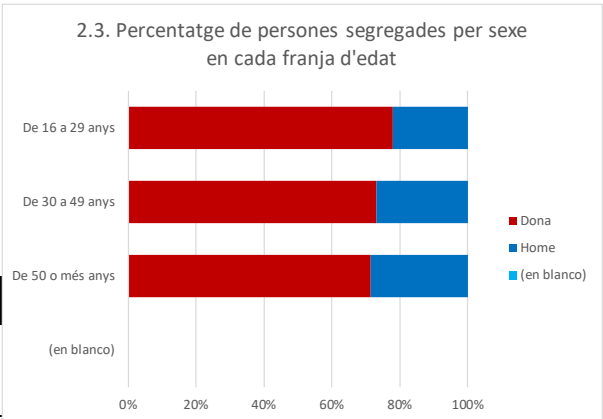
SANT ANDREU DE LA BARCA

Sant Feliu de Llobregat

Viladecans

VILAFRANCA

Compte de persones	Dona	Home	(en blanco)	Total
De 16 a 29 anys	78%	22%	0%	100%
De 30 a 49 anys	73%	27%	0%	100%
De 50 o més anys	71%	29%	0%	100%
(en blanco)	#iDIV/0!	#####	#iDIV/0!	#iDIV/0!
Total general	74%	26%	0%	100%



Composició de la plantilla per edat a les oficines generals de Sant Feliu de Llobregat

2.2. Nombre de persones segregades per sexe i franja d'edat

Conveni col·lectiu

Conveni A de CDSF

(en blanco)

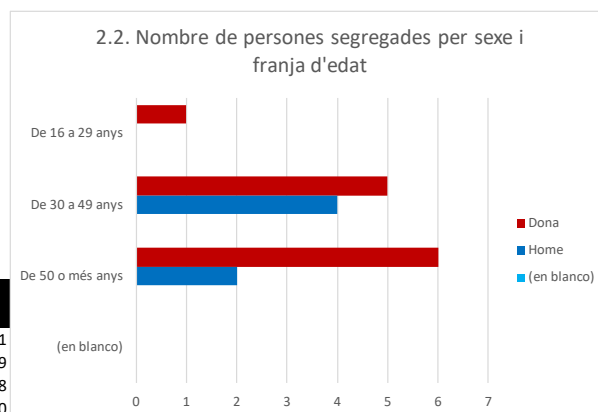
Centre de treball/divisió

SANT ANDREU DE LA BARCA Sant Feliu de Llobregat

Viladecans VILAFRANCA

Compte de persones

	Dona	Home	(en blanco)	Total
De 16 a 29 anys	1	0	0	1
De 30 a 49 anys	5	4	0	9
De 50 o més anys	6	2	0	8
(en blanco)	0	0	0	0
Total general	12	6	0	18



Composició de la plantilla per edat al centre de Sant Andreu de la Barca

2.2. Nombre de persones segregades per sexe i franja d'edat

Conveni col·lectiu

Conveni A de CDSF

(en blanco)

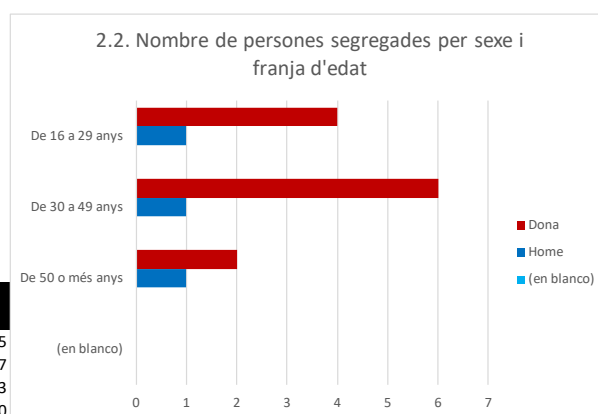
Centre de treball/divisió

SANT ANDREU DE LA BARCA Sant Feliu de Llobregat

Viladecans VILAFRANCA

Compte de persones

	Dona	Home	(en blanco)	Total
De 16 a 29 anys	4	1	0	5
De 30 a 49 anys	6	1	0	7
De 50 o més anys	2	1	0	3
(en blanco)	0	0	0	0
Total general	12	3	0	15



Composició de la plantilla per edat al centre de Viladecans

2.2. Nombre de persones segregades per sexe i franja d'edat

Conveni col·lectiu

Conveni A de CDSF

(en blanco)

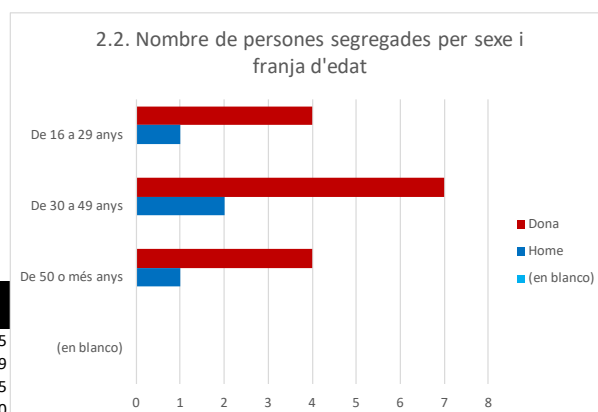
Centre de treball/divisió

SANT ANDREU DE LA BARCA Sant Feliu de Llobregat

Viladecans VILAFRANCA

Compte de persones

	Dona	Home	(en blanco)	Total
De 16 a 29 anys	4	1	0	5
De 30 a 49 anys	7	2	0	9
De 50 o més anys	4	1	0	5
(en blanco)	0	0	0	0
Total general	15	4	0	19



Composició de la plantilla per edat al centre de Vilafranca

2.2. Nombre de persones segregades per sexe i franja d'edat

Conveni col·lectiu

Conveni A de CDSF

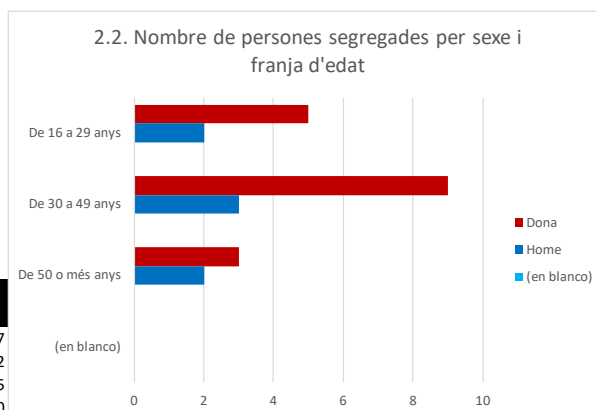
(en blanco)

Centre de treball/divisió

SANT ANDREU DE LA BARCA Sant Feliu de Llobregat

Viladecans VILAFRANCA

Compte de persones	Dona	Home	(en blanco)	Total
De 16 a 29 anys	5	2	0	7
De 30 a 49 anys	9	3	0	12
De 50 o més anys	3	2	0	5
(en blanco)	0	0	0	0
Total general	17	7	0	24



	SI	NO																																							
• Hi ha diferències en la mitjana d'edat de dones i homes? A nivell general, la mitjana d'edat és la mateixa en el cas de les dones, 41 anys, i en el cas dels homes, 40. <table border="1"> <caption>Compte de persones</caption> <thead> <tr> <th></th> <th>Dona</th> <th>Home</th> <th>Total general</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>De 16 a 29 anys</td> <td>14</td> <td>4</td> <td>18</td> </tr> <tr> <td>De 30 a 49 anys</td> <td>27</td> <td>10</td> <td>37</td> </tr> <tr> <td>De 50 o més anys</td> <td>15</td> <td>6</td> <td>21</td> </tr> <tr> <td>(en blanc)</td> <td>0</td> <td>0</td> <td>0</td> </tr> <tr> <td>Total general</td> <td>56</td> <td>20</td> <td>76</td> </tr> </tbody> </table> Per centres, la mitjana d'edat a Sant Feliu és superior, especialment en el cas de les dones, 48 anys, mentre que a Viladecans la mitjana de les dones és inferior, 34 anys. <table border="1"> <thead> <tr> <th></th> <th>Dones</th> <th>Homes</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Sant Feliu</td> <td>48</td> <td>43</td> </tr> <tr> <td>Sant Andreu</td> <td>40</td> <td>38</td> </tr> <tr> <td>Viladecans</td> <td>34</td> <td>41</td> </tr> <tr> <td>Vilafranca</td> <td>38</td> <td>37</td> </tr> </tbody> </table>		Dona	Home	Total general	De 16 a 29 anys	14	4	18	De 30 a 49 anys	27	10	37	De 50 o més anys	15	6	21	(en blanc)	0	0	0	Total general	56	20	76		Dones	Homes	Sant Feliu	48	43	Sant Andreu	40	38	Viladecans	34	41	Vilafranca	38	37	☐	☒
	Dona	Home	Total general																																						
De 16 a 29 anys	14	4	18																																						
De 30 a 49 anys	27	10	37																																						
De 50 o més anys	15	6	21																																						
(en blanc)	0	0	0																																						
Total general	56	20	76																																						
	Dones	Homes																																							
Sant Feliu	48	43																																							
Sant Andreu	40	38																																							
Viladecans	34	41																																							
Vilafranca	38	37																																							
	SI	NO																																							
• Es té en compte l'edat de la plantilla en el disseny de mesures de responsabilitat i conciliació? No d'una manera generalitzada, a dia d'avui les mesures de responsabilitat i conciliació es prenen de manera personalitzada.	☐	☒																																							

Composició de la plantilla per nivell formatiu

3. Composició de la plantilla segons nivell d'estudis

3.1. Nombre de persones segregades per sexe i nivell d'estudis

Conveni col·lectiu

Conveni A de CDSF(en blanco)

Centre de treball/divisió

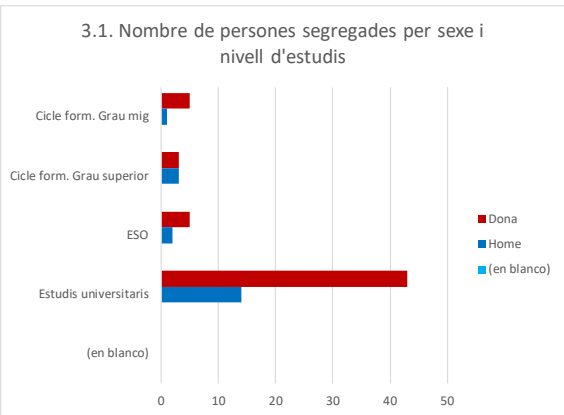
SANT ANDREU DE LA BARCA

Sant Feliu de Llobregat

Viladecans

VILAFRANCA

Compte de persones	Dona	Home	(en blanco)	Total
Cicle form. Grau mig	5	1	0	6
Cicle form. Grau superior	3	3	0	6
ESO	5	2	0	7
Estudis universitaris	43	14	0	57
(en blanco)	0	0	0	0
Total general	56	20	0	76



3.2. Percentatge de persones segregades per sexe i nivell d'estudis

Conveni col·lectiu

Conveni A de CDSF(en blanco)

Centre de treball/divisió

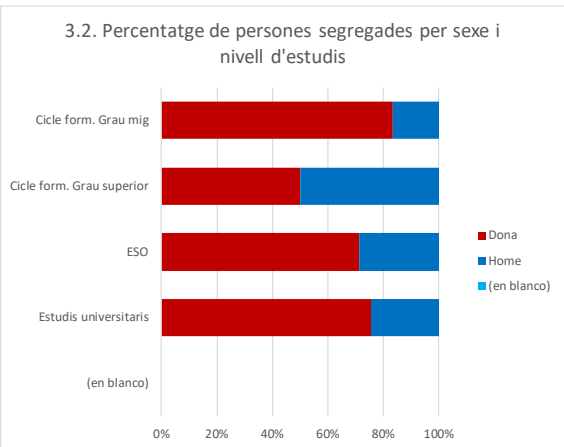
SANT ANDREU DE LA BARCA

Sant Feliu de Llobregat

Viladecans

VILAFRANCA

Compte de persones	Dona	Home	(en blanco)	Total
Cicle form. Grau mig	83%	17%	0%	100%
Cicle form. Grau superior	50%	50%	0%	100%
ESO	71%	29%	0%	100%
Estudis universitaris	75%	25%	0%	100%
(en blanco)	#iDIV/0!	#####	#iDIV/0!	#iDIV/0!
Total general	74%	26%	0%	100%



	SI	NO									
Hi ha diferències entre dones i homes pel que fa al nivell de formació? A nivell general hi ha un percentatge del 75% de persones treballadores amb estudis universitaris, donats els requeriments de les feines majoritàries, per a treballadores socials i educadores. Les diferències entre dones i homes són mínimes. Els percentatges dels diferents nivells de formació són molt similars dins dels dos col·lectius, només amb un lleuger percentatge superior de grau mig en el cas de les dones i de grau superior en el dels homes, però també hi ha un percentatge d'estudis universitaris lleugerament superior en el cas de les dones. <table><tr><td></td><td>Dones</td><td>Homes</td></tr><tr><td>% Grau mig</td><td>9</td><td>5</td></tr><tr><td>% Grau sup.</td><td>5</td><td>15</td></tr></table>		Dones	Homes	% Grau mig	9	5	% Grau sup.	5	15	☐	☒
	Dones	Homes									
% Grau mig	9	5									
% Grau sup.	5	15									

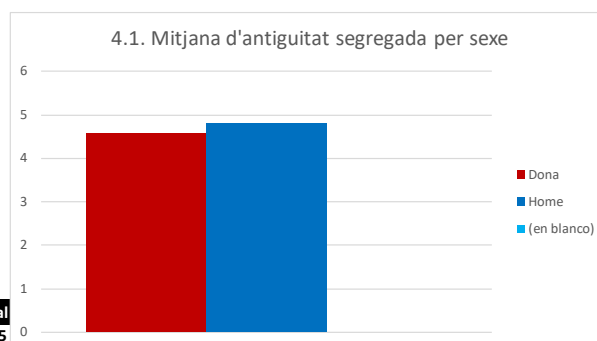
% ESO	9	10		
% Est. Universitaris	77	70		
En relació al percentatge de dones als diferents col·lectius, els que es separen més de la mitjana general són els dos primers, amb un percentatge del 83% en el de grau mig i un 50% en el de ESO. El gruix del personal està concentrat en la franja amb estudis universitaris. Cicle form. Grau mig 83% 17% Cicle form. Grau superior 50% 50% ESO 71% 29% Estudis universitaris 75% 25%				
• En el col·lectiu de persones amb comandament, s'observen diferències entre dones i homes pel que fa al nivell de formació? No hi ha diferències significatives. Considerem comandaments les persones classificades com a Direcció (codi categoria 1) i Caps de Territori (codi categoria 2). En la categoria 1 hi ha 2 homes i 2 dones, tots amb estudis universitaris, en la Categoria 2 hi ha 2 homes i 5 dones, tots amb estudis universitaris, excepte 1 home i 1 dona amb grau superior. A nivell qualitatiu, en les dinàmiques de grup, han sorgit comentaris de que en relació a la proporció d'homes a l'organització, estaven sobre ponderats als càrrecs de comandament, valorant com a prioritari el revisar els criteris de promoció. En la categoria 1 de Direcció hi ha 2 homes i 2 dones, proporció del 50%, en el cas de la categoria 2, la proporció d'homes és del 28,6%, sent del 36,4% en el conjunt, en relació a una proporció del 24% d'homes a nivell general.			☐	☒

Composició de la plantilla per antiguitat

4. Composició de la plantilla segons antiguitat

4.1. Mitjana d'antiguitat segregada per sexe

Conveni col·lectiu				
Conveni A de CDSF				
(en blanco)				
Centre de treball/divisió				
SANT ANDREU DE LA BARCA Sant Feliu de Llobregat				
Viladecans VILAFRANCA				
	Dona	Home	(en blanco)	Total general
Mitjana d'antiguitat	5	5	0	5



4.2. Nombre de persones segregades per sexe i franja d'antiguitat

Conveni col·lectiu

Conveni A de CDSF

(en blanco)

Centre de treball/divisió

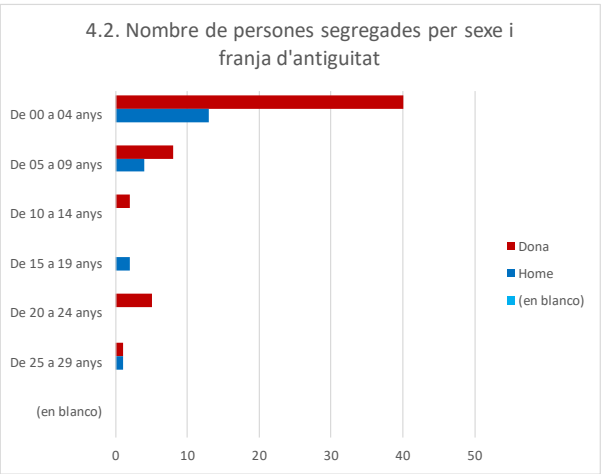
SANT ANDREU DE LA BARCA

Sant Feliu de Llobregat

Viladecans

VILAFRANCA

Compte de persones	Dona	Home	(en blanco)	Total
De 00 a 04 anys	40	13	0	53
De 05 a 09 anys	8	4	0	12
De 10 a 14 anys	2	0	0	2
De 15 a 19 anys	0	2	0	2
De 20 a 24 anys	5	0	0	5
De 25 a 29 anys	1	1	0	2
(en blanco)	0	0	0	0
Total general	56	20	0	76



4.3. Percentatge de persones segregades per sexe i franja d'antiguitat

Conveni col·lectiu

Conveni A de CDSF

(en blanco)

Centre de treball/divisió

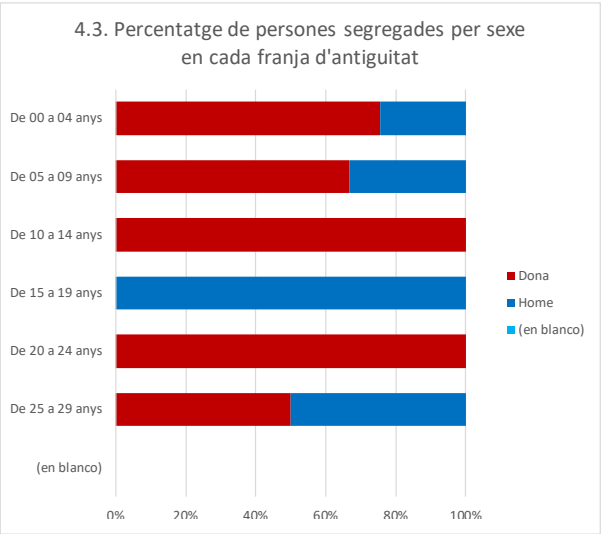
SANT ANDREU DE LA BARCA

Sant Feliu de Llobregat

Viladecans

VILAFRANCA

Compte de persones	Dona	Home	(en blanco)	Total
De 00 a 04 anys	75%	25%	0%	100%
De 05 a 09 anys	67%	33%	0%	100%
De 10 a 14 anys	100%	0%	0%	100%
De 15 a 19 anys	0%	100%	0%	100%
De 20 a 24 anys	100%	0%	0%	100%
De 25 a 29 anys	50%	50%	0%	100%
(en blanco)	#DIV/0!	#####	#DIV/0!	#DIV/0!
Total general	74%	26%	0%	100%



	SI	NO
Hi ha diferències entre dones i homes a les diferents franges d'antiguitat?	☐	☒
La mitjana d'antiguitat és la mateixa entre homes i dones, 5 anys.		
No hi ha diferències rellevants entre les diferents franges d'antiguitat. En ambdós casos, hi ha un 85% entre 0 i 9 anys, (amb		

un 71% de 0 a 4 en el cas de les dones i un 65% en el cas dels homes). En el cas de les dones hi ha un 4% de 10 a 14 anys, 9% de 20 a 24% i 2% de 25 a 29 anys, en el dels homes hi ha un 10% de 15 a 19 anys i un 5% de 25 a 29. En relació als centres de treball hi ha algunes diferències de percentatges però és difícil treure'n significances pel baix nombre de persones en algunes de les franges.		
• Es concentren més homes o dones en determinades franges d'antiguitat? En les franges d'antiguitat més altes, la representació s'allunya més de la general de l'empresa, per exemple de 24 a 29 anys on és del 50% però no ho considerem representatiu perquè es tracta de 2 persones	☐	☒

Composició de la plantilla per situació familiar

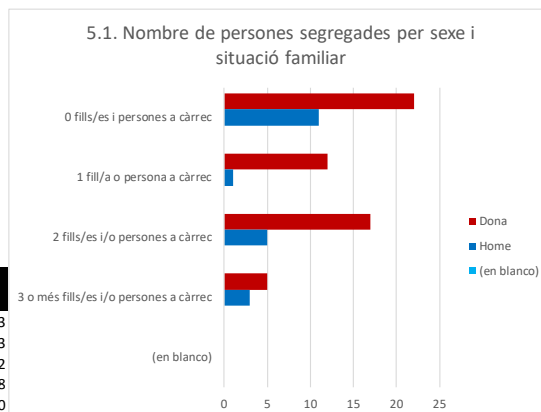
5. Composició de la plantilla segons situació familiar

5.1. Nombre de persones segregades per sexe i situació familiar

Conveni col·lectiu
Conveni A de CDSF
(en blanco)

Centre de treball/divisió
SANT ANDREU DE LA BARCA Sant Feliu de Llobregat
Viladecans VILAFRANCA

Compte de persones	Dona	Home	(en blanco)	Total
0 fills/es i persones a càrrec	22	11	0	33
1 fill/a o persona a càrrec	12	1	0	13
2 fills/es i/o persones a càrrec	17	5	0	22
3 o més fills/es i/o persones a càrrec	5	3	0	8
(en blanco)	0	0	0	0
Total general	56	20	0	76

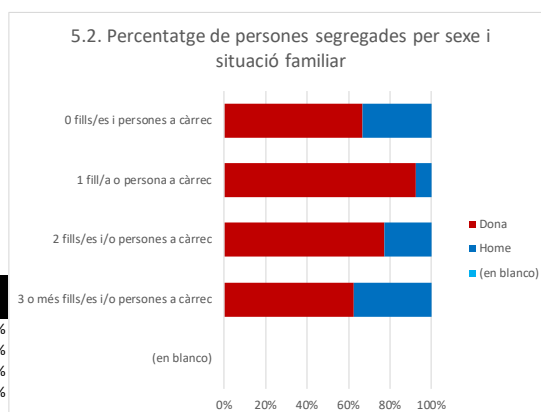


5.2. Percentatge de persones segregades per sexe i situació familiar

Conveni col·lectiu
Conveni A de CDSF
(en blanco)

Centre de treball/divisió
SANT ANDREU DE LA BARCA Sant Feliu de Llobregat
Viladecans VILAFRANCA

Compte de persones	Dona	Home	(en blanco)	Total
0 fills/es i persones a càrrec	67%	33%	0%	100%
1 fill/a o persona a càrrec	92%	8%	0%	100%
2 fills/es i/o persones a càrrec	77%	23%	0%	100%
3 o més fills/es i/o persones a càrrec	63%	38%	0%	100%
(en blanco)	#iDIV/0!	#####	#iDIV/0!	#iDIV/0!
Total general	74%	26%	0%	100%

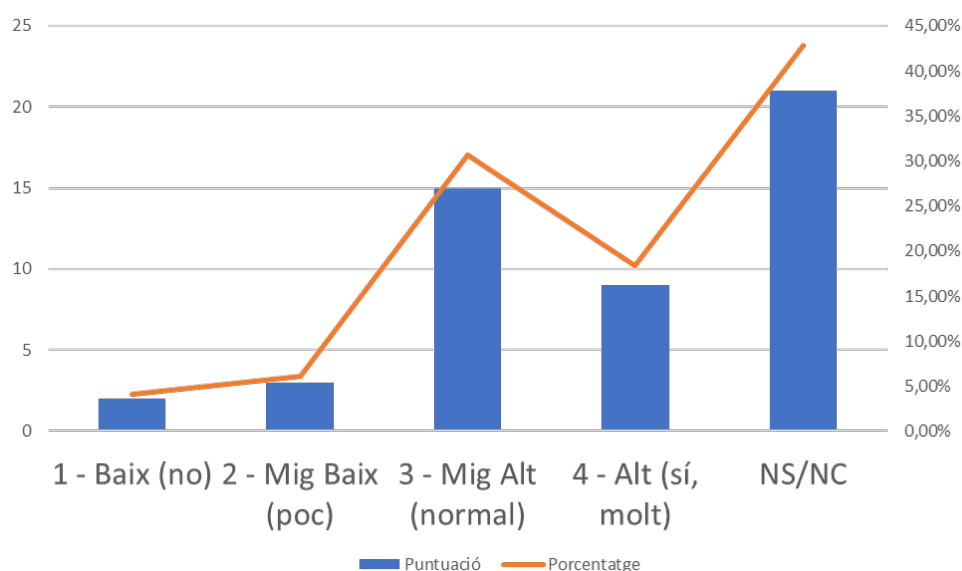


	SI	NO
• Hi ha diferències entre dones i homes pel que fa a la situació familiar? Sí, hi ha diferències en relació a les persones sense fills i les persones amb un fill al seu càrrec. Hi ha més homes, proporcionalment, sense fills al seu càrrec, que seria la situació més diferencial. El 39% de dones no tenen fills i un 21% té un fill al seu càrrec. El 55% dels homes no té fills i un 5% en té un al seu càrrec. Sumant els que en tenen 2 o 3, dona xifres similars al voltant del 40% (30% 2 fills i 9% 3 fills en el cas de les dones, i 25% 2 fills i 15% 3 fills en el cas dels homes).	☒	☐

- **Com creieu que aquest fet pot afectar al desenvolupament professional?**

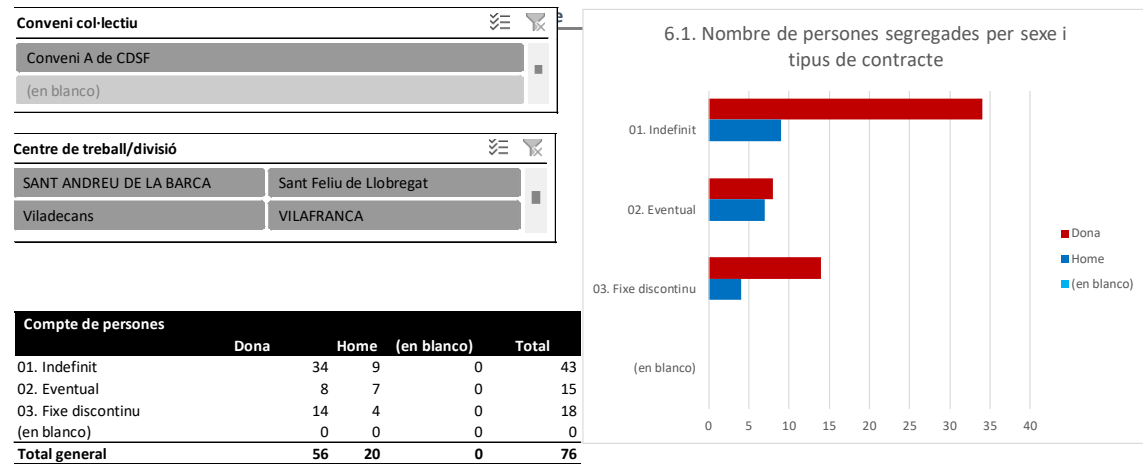
Les dones amb fills al seu càrrec, i especialment les que constitueixen una unitat familiar monoparental, expressen més dificultats a l'hora de conciliar i més tendència a demanar jornada reduïda, que pot acabar afectant al seu desenvolupament professional, segons expressat en grups de discussió. En aquest sentit en els grups de discussió s'ha expressat que l'exercici corresponsable de la vida personal, familiar i laboral és un dels àmbits prioritaris a treballar, per facilitar que les persones que tenen familiars al seu càrrec, especialment mares i en unitats familiars monoparentals puguin compaginar millor els seus rols. S'han fet suggeriments com "Re formular horaris en certs serveis per afavorir la conciliació", "Potenciar el teletreball per conciliar", "Flexibilitat en els llocs de treball deparar la situació de la persona"

En el punt de l'enquesta on es pregunta si les persones que s'acullen a mesures temporals de conciliació (per exemple, jornades reduïdes) tenen les mateixes oportunitats de promoció i de desenvolupament professional que la resta? Les respostes han indicat un alt grau de desconeixement i també unes variacions de puntuació que indiquen que no ho veuen molt clar.

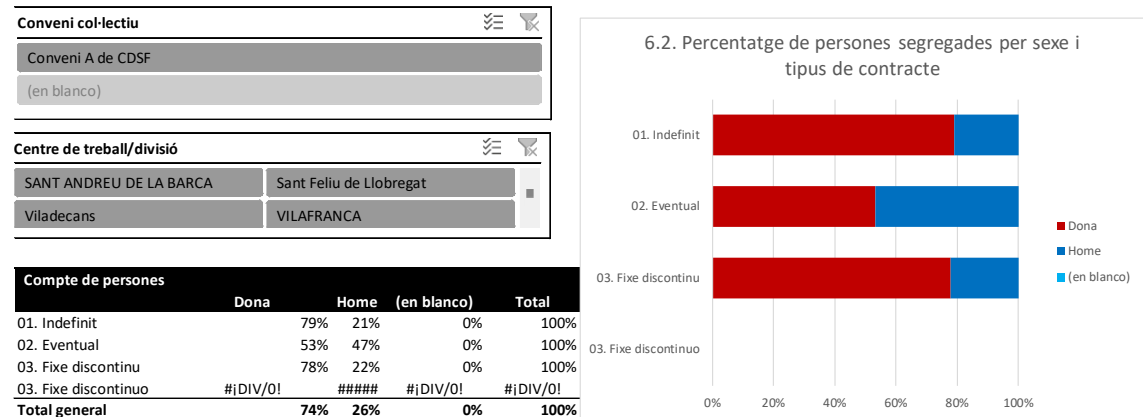


1.3 Condicions contractuals de dones i homes

6. Composició de la plantilla segons tipus de contracte



6.2. Percentatge de persones segregades per sexe i tipus de contracte



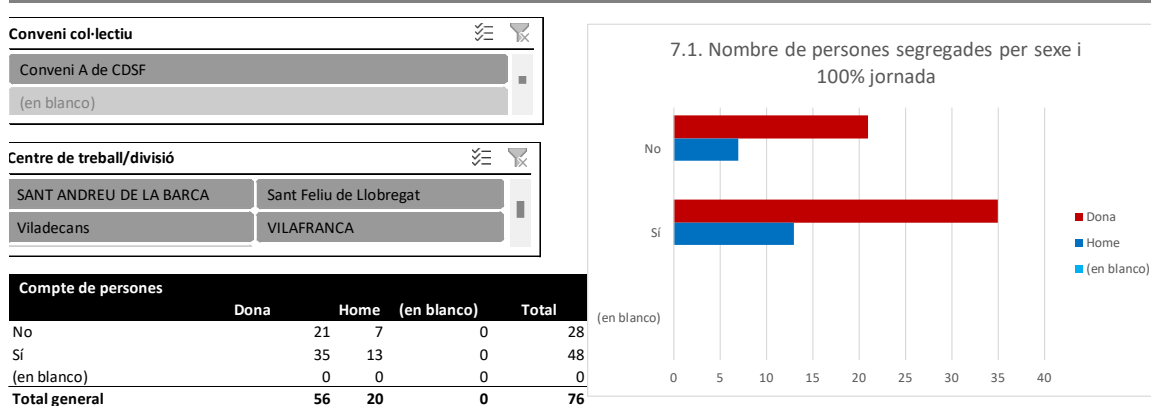
	SI	NO
Tenint en compte les dades, com és la situació de dones i homes pel que fa a la temporalitat? Hi ha tres tipus de contractes, indefinits, eventuais i fixes discontinus. Els fixes discontinus són contractes que van amb el curs escolar i finalitzen el 30 de juny, bàsicament persones educadores. Els eventuais són contractes ACOL i ESAL, centrats en persones amb condicions desfavorables. Els contractes indefinits són el 56,6%, els eventuais, els 19,7% i els fixes discontinus, el 23,7%. El tipus de contractes no és significativament diferent en el cas d'home si dones ja les proporcions són similars als percentatges totals de l'organització. Un 79% de dones tenen contracte indefinit i	☐	☐

un 78% fixe discontinu (en relació amb el 74% de dones en total). Només s'igualen les proporcions en relació amb els contractes eventuais, que signifiquen un 19,7%, amb un 53% de dones. A Sant Feliu no hi ha contractes fixes discontinus, pel tipus d'activitat, Destacar, com a més diferencial, que a Vilafranca un 92% dels contractes indefinits corresponen a dones, un 67% en el cas dels fixes discontinus i un 33% en el dels eventuais.		
• Es concentren les dones o els homes en determinats tipus de contracte? En cas afirmatiu, en quins? La diferència en relació amb les proporcions de dones i homes és en el cas dels contractes eventuais, on hi puja la proporció d'homes..	☒	☐
• Si hi ha diferències, té a veure amb aspectes relacionats amb la conciliació? No, no es detecten diferències en relació amb la conciliació.	☐	☒

1.4 Tipologia i distribució de la jornada laboral de dones i homes, inclosos els motius de les reduccions de jornada

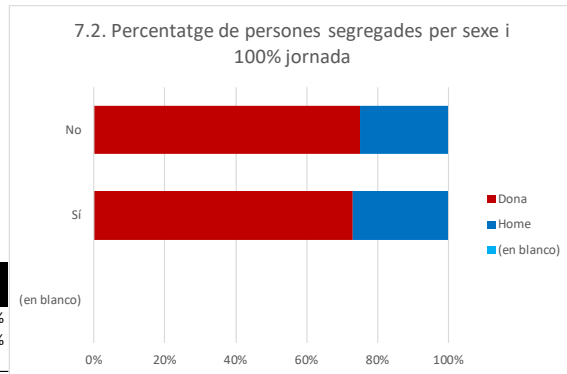
Composició de la plantilla segons treballen el 100% de la jornada

7.1. Nombre de persones segregades per sexe i 100% jornada



7.2. Percentatge de persones segregades per sexe i 100% jornada

Conveni col·lectiu					
Conveni A de CDSF					
(en blanco)					
Centre de treball/divisió					
SANT ANDREU DE LA BARCA		Sant Feliu de Llobregat			
Viladecans		VILAFRANCA			
Compte de persones					
	Dona	Home	(en blanco)	Total	
No	75%	25%	0%	1	
Sí	73%	27%	0%	1	
(en blanco)	#iDIV/0!	#####	#iDIV/0!	#iDIV/0!	
Total general	74%	26%	0%	1	



	SI	NO
Tenint en compte les dades, hi ha diferències entre dones i homes respecte a la jornada? No hi ha diferències significatives entre homes i dones en relació amb el treball al 100% de la jornada, està més relacionat amb el tipus de feina, especialment en la posició d'educador-educadora que no s'ajusta a la jornada completa, i al tipus de contracte, més jornades de menys hores en els contractes fixos discontinus. A nivell general, un 63% de les dones treballen el 100% de la jornada mentre que ho fan el 65% dels homes. Les dones representen un 73% dels que treballen a jornada completa i un 75% del col·lectiu que no ho fa, en línia amb la proporció general. Per centres, els contractes al 100% de jornada es mantenen en un ordre similar en tots ells, oscil·lant entre el 58% a Sant Andreu i el 67% a Sant Feliu, mentre que en el cas dels homes hi ha més variacions, amb un 83% en el cas de Sant Feliu i un 25% en el de Viladecans (67% a Sant Andreu i 71% a Vilafranca).	☐	☒
Si hi ha diferències, tenen a veure amb aspectes relacionats amb la conciliació? Gran part de les diferències en relació amb la jornada deriven del tipus de contracte, especialment en el cas dels fixes discontinus que es corresponen amb posicions d'educador/a. Entre els contractes indefinits, n'hi ha amb una jornada inferior al 100% però en cap cas es corresponen a reduccions de jornada ni estan relacionats amb aspectes de conciliació sinó que estan lligats amb els requeriments del lloc de treball. No hi ha cap contracte amb reducció de jornada ni de dona ni de cap home.	☐	☒

Composició de la plantilla segons jornada/horaris

	SI	NO
• Es concentren les dones o els homes en determinades jornades/horaris? En cas afirmatiu, en quins? No hi ha diferències per tipus de jornades o horaris, els horaris són continus i només es diferencien pel percentatge de la jornada, lligat als punts comentats anteriorment.	☐	☒

1.5 Conclusions de l'àmbit d'informació general de la plantilla i condicions de treball

Àmbit d'informació general de la plantilla i condicions de treball	
PUNTS FORTS	ÀREES DE MILLORA
L'organització és una organització feminitzada amb una alta representació femenina, en línia amb el sector No s'observen diferències significatives a nivell de tipus feina ni de formació, en general es mantenen uns percentatges similars al general.	Hi ha una major representació d'homes en relació amb el percentatge global, en els llocs de comandament però és un número reduït i, per tant, s'ha d'anar amb precaució a l'hora d'extreure conclusions. L'organització expressa desconèixer els principis de promoció i en alguns casos, expressa el dubte de si s'afavoreix la promoció d'homes. És important fomentar la transparència en relació amb els criteris per accedir als diferents llocs de treball.

2. Classificació professional

Conclusions de l'àmbit de classificació professional

Àmbit de classificació professional	
PUNTS FORTS	ÀREES DE MILLORA
En general, les dones estan correctament representades en els diferents nivells de categories professionals, en relació al percentatge total de dones en l'organització.	Tot i així, al nivell més alt de comandament hi ha més representació, proporcionalment, d'homes. Al ser un número reduït de persones, pot ser circumstancial però és un punt percebut per alguns membres de l'organització i per tant, s'ha de treballar, especialment a nivell de comunicació dels requisits per als diferents llocs de treball i les vies de promoció, ja que genera alguns dubtes per manca d'informació.

3. Infra representació femenina

Àmbit d'infrarepresentació femenina	
PUNTS FORTS	ÀREES DE MILLORA
La proporció de dones a la plantilla, amb un pes del 74% degut, bàsicament al pes de l'àrea social, conseqüència de la situació social externa, es veu reflectida a nivell general en diferents àmbits de l'entitat, també en la representació dels treballadors.	Aquesta sobre representació de les dones, disminueix en els àmbits de comandament. Aquest fet no es pot atribuir a una política de la organització alhora de triar les persones dels equips de comandament, sinó, més aviat, al perfil de les persones dins l'organització, ja siguin homes o dones, però és una situació que genera dubtes sobre els criteris de promoció. S'ha d'adreçar aquest punt a nivell de clarificació dels criteris i de transparència.

4. Procés de selecció i contractació

Àmbit del procés de selecció i contractació	
PUNTS FORTS	ÀREES DE MILLORA
En general, l'organització es manifesta satisfeta amb el procés de selecció i contractació i no hi veu diferents oportunitats per a dones i homes. Es valora la comunicació interna de les vacants disponibles. Per la tipologia de feina, hi ha contractes amb diferents característiques, la participació de dones en els diferents contractes va lligat a l'oferta que hi ha a la societat més que a requeriments posats a l'hora de la contractació.	Dins de la comunicació de vacants, es demana la comunicació de vacants de Direcció i els requisits per accedir-hi, incrementant així la transparència. S'ha llençat algun suggeriment de promoure la incorporació d'homes Formació en temes de gènere per a les persones responsables de la selecció i contractació, al igual que per a la resta de l'organització.

5. Formació

Àmbit de formació	
PUNTS FORTS	ÀREES DE MILLORA
L'organització té ben definides les pautes per a la formació dins del seu conveni i ofereix ajudes per a la realització d'estudis externs i facilita l'assistència als exàmens. La proporció de dones realitzant formació està sobre representada	Falta realitzar una formació en igualtat La formació no està contemplada en criteris d'igualtat, s'ha d'afegir aquest punt Es pot potenciar la comunicació dels cursos disponibles per a que arribi a tothom Els horaris s'haurien d'intentar adaptar a l'horari flexible Es podrien potenciar formacions on-line, sobretot quan les formacions impliquin desplaçaments

6.Promoció

Àmbit de promoció	
PUNTS FORTS	ÀREES DE MILLORA
De les 23 promocions que han tingut lloc des de el 2018, 20 han estat de dones i 3 d'homes, un percentatge del 86,9%, superior a la representació de dones a l'organització. Totes les promocions han tingut increment retributiu. Les vacants es comuniquen internament	Les promocions a comandaments, proporcionalment, han recaigut més en homes. Una proporció significativa de les persones declaren no conèixer els criteris de promoció a càrrecs de direcció. S'ha de definir criteris clars i comunicar-los. A dia d'avui no es té en compte la perspectiva de gènere de manera explícita i falta formació específica.

Nota. L'àmbit 7, retribucions i auditoria retributiva, es cobreix dins del punt de l'auditoria retributiva, pàg.33.

8.Exercici corresponsable dels drets de la vida personal, familiar i laboral

Àmbit d'exercici corresponsable dels drets de la vida personal, familiar i laboral	
PUNTS FORTS	ÀREES DE MILLORA
La percepció d'una part dels enquestats i/o que han participat en els grups de discussió és que hi ha mesures de conciliació, especialment en relació amb el mercat exterior però consideren que és una àrea prioritària a seguir treballant.	Es demana més coneixement sobre les mesures de conciliació a les que es poden optar i que siguin iguals per a tots els centres, no depenent de la persona ni que s'hagin de demanar com a favor. Existeixen mesures per definir les opcions de teletreball i altres definides al conveni, falta coneixement d'aquestes. S'ha de fomentar la seva difusió i veure si cal definir un protocol més formal. S'ha d'introduir la perspectiva de gènere a les polítiques. Revisar horaris, especialment de reunions fora de l'horari habitual.

9. Prevenció i actuació davant de l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe

Àmbit de prevenció i actuació davant de l'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe	
PUNTS FORTS	AREES DE MILLORA
S'ha realitzat una formació sobre assetjament sexual i sobre com denunciar un cas d'assetjament sexual, dins de la formació de compliment normatiu. No és un tema amb presència rellevant en aquesta organització	Sembla que aquesta formació realitzada no es considera suficient o no es té prou present, s'hauria de reforçar amb un protocol específic i la formació corresponent. També es important reforçar el protocol d'actuació en relació amb serveis de risc.

10. Comunicació no sexista

Àmbit de comunicació no sexista	
PUNTS FORTS	AREES DE MILLORA
No es detecta una mancança en aquesta àrea, part dels participants en els grups valoren positivament la situació actual mentre que altres voldrien que es reforçés.	Definir unes pautes orientatives, tant de cara a la comunicació interna com de cara a l'externa, reforçant la sensibilitat ja existent amb uns principis clars.

11. Salut laboral des d'una perspectiva de gènere

Àmbit de salut laboral des d'una perspectiva de gènere	
PUNTS FORTS	AREES DE MILLORA
En general, els llocs de treball no tenen riscos específics lligats al fet de ser home o dona.	S'hauria de revisar el seguiment de la salut des de la perspectiva de gènere, introduint consideracions per a períodes vitals específics de les dones, com la menstruació, l'embaràs, la lactància o la menopausa.

12.Cultura i gestió organitzativa

Àmbit cultura i gestió organitzativa	
PUNTS FORTS	AREES DE MILLORA
La cultura de l'entitat fomenta la igualtat d'homes i dones, i ja fa temps que va començar a desenvolupar plans d'igualtat però falta donar-li més visibilitat de manera explícita. Actualment està introduint-la de manera explícita en documentació estratègica com els estatuts i la normativa de règim intern.	S'ha d'acabar d'introduir la igualtat dona/home de manera explícita en tota la documentació d'actuació i fer que tingui visibilitat a nivell intern i extern.

7. Retribucions i auditoria retributiva

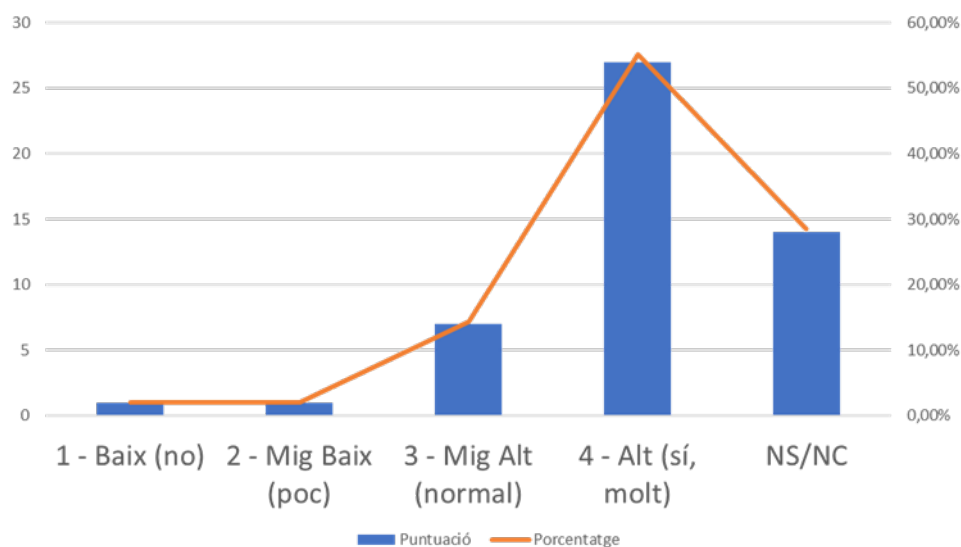
Aquest punt cobreix les percepcions de les persones en relació amb la igualtat retributiva i els resultats de l'auditoria salarial.

La vigència de l'auditoria salarial és la mateixa que la del Pla d'Igualtat.

Percepció de les persones pel que fa a la igualtat retributiva entre dones i homes a l'organització

Resultats de l'enquesta

La retribució s'estableix des de criteris d'igualtat de dones i homes?



- Creuen les persones que han respost l'enquesta que a l'organització dones i homes perceben les mateixes retribucions?

Hi ha molt poques persones que diguin que les retribucions no són iguals però hi ha un percentatge significatiu, de l'ordre del 27% que indiquen no saber-ho.

SI	NO
☒	☐

--	--	--

Com la política retributiva de l'organització vetlla per la igualtat salarial.

	SI	NO
• Hi ha més d'un conveni de referència en funció de les àrees d'activitat?	☐	☒
• El/s conveni/s col·lectiu/s explícita/en la igualtat de dones i homes en quant a retribucions? No s'esmenta, es dona per sobreentesa.	☐	☒
• Les retribucions del tots els llocs de treball estan regulades pel conveni/acord d'aplicació a l'organització?	☒	☐
• Existeix a l'organització una política retributiva? La definida per les taules salarials del conveni	☒	☐
En cas afirmatiu expliqueu-la i detal·leu la següent informació: Les taules salarials estan associades a les categories professionals , sense menció explícita a dones i homes. Es regulen els increments salarials amb un % definit per a tota la organització. Els beneficis socials estan dirigits a tota la plantilla, els beneficis previs a la signatura del conveni s'han mantingut com a situacions ad personem. En el cas de beques per estudis, sí que es té en compte el tipus de contracte ja que es requereix una permanència.		
	SI	NO
• S'ha dut a terme a l'organització un estudi sobre les retribucions amb perspectiva de gènere?	☐	☒
	SI	NO
• L'organització disposa de sistemes de gestió de persones vinculats amb la retribució, com ara l'avaluació de l'acompliment? Està pendent de desenvolupament.	☐	☒
• Heu realitzat un estudi sobre possibles biaixos de gènere en l'avaluació de l'acompliment?	☐	☒
• Les persones amb responsabilitats de comandament han rebut formació sobre la influència d'aquests biaixos en l'avaluació de l'acompliment?	☐	☒

Resultats de l'auditoria salarial

Informació general de la plantilla d'aspectes que poden influir en la bretxa salarial

La informació general de la plantilla en relació als aspectes que poden influir en la bretxa salarial s'han analitzat dins dels apartats 1, 2 i 3 de la diagnosi:

Apartat 1. Composició general de la plantilla.

Apartat 2 Classificació professional

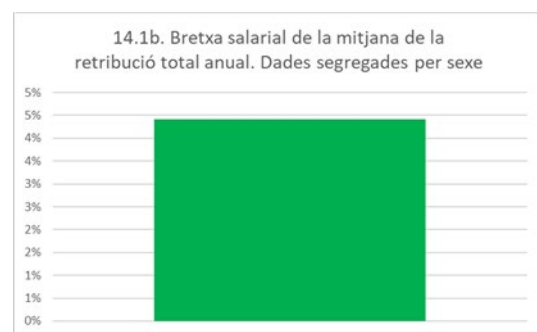
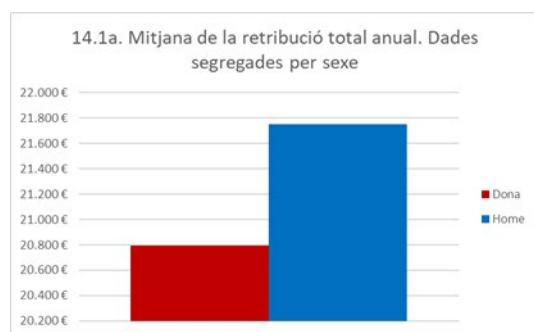
Apartat 3 Infrarepresentació femenina.

Aquesta informació és la mateixa que s'ha utilitzat per fer l'auditoria salarial.

Retribucions de dones i homes i càlcul de la bretxa salarial

Mitjana de la retribució total anual. Dades segregades per sexe i categoria professional.

	Dona	Home	Total general	Bretxa
Mitjana de la retribució total anual	20.792,10 €	21.752,19 €	21.044,75 €	4,4%

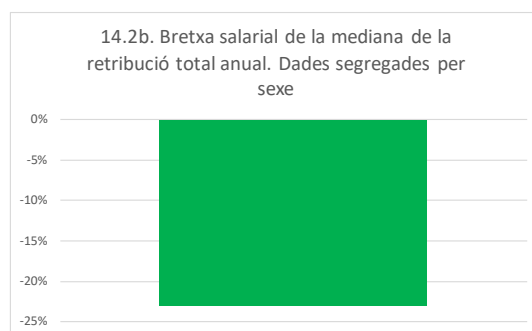
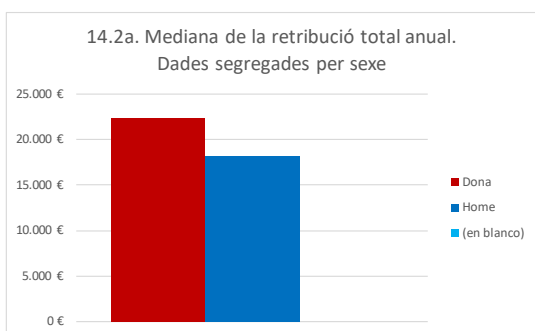


	SI	NO
S'observen diferències entre dones i homes a la mitjana de la retribució total anual? La mitjana de retribució anual de les dones és un 4,4% inferior a la dels homes	☒	☐

S'observen diferències entre la bretxa segons a la retribució total i la retribució/hora?	☐	☐
No hi ha definida una retribució / hora.		

Mediana de retribucions totals anuals de dones i homes i càlcul de la possible bretxa salarial.

	Dona	Home	(en blanco)	Bretxa
Mediana de la retribució total anual	22.332,22 €	18.156,86 €	0,00 €	-23,0%



	SI	NO
S'observen diferències entre dones i homes a la mediana de la retribució total anual? Sí, la mediana del salari de les dones és un 23,0% superior a la dels homes. S'ha de tenir en compte que el salari per als contractes fixes discontinus, per a persones educadores, es refereix a 9 o 9,5 mesos, enlloc dels 12 mesos, i per tant, els salaris són més baixos que el que correspondria per horari, i aquests llocs, proporcionalment, estan més ocupats per homes.	☒	☐
S'observen diferències entre el càlcul de la mitjana i la mediana de les retribucions totals? La raó és que les diferències no estan en el fet de ser dones o homes sinó en les posicions que ocupen uns i altres. En el cas dels homes, hi ha més llocs amb salaris més baixos però també hi ha més homes, proporcionalment, en càrrecs de comandament amb salaris superiors.	☒	☐
Partint d'aquestes dades, podeu concloure algunes causes de la bretxa?	☒	☐

No hi ha bretxa per gènere, de retribució diferent per a dones i homes en un mateix càrrec, sinó pel càrrec en si, per tant es tracta d'assegurar que les dones i els homes tenen les mateixes possibilitats d'accedir a càrrecs de comandament		
---	--	--

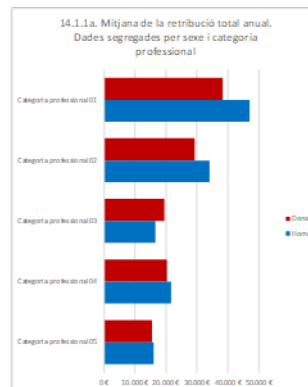
Anàlisi de la bretxa per categoria, grup professional o lloc de treball

Mitjana de la retribució total anual. Dades segregades per sexe i categoria professional

14.1. Retribució total anual segregat per categoria professional

14.1.1. Mitjana de la retribució total anual. Dades segregades per sexe i categoria professional

Mitjana de la retribució total anual	Dones	Homes	Total general	Bretxa
Categoria professional 01	38.205,88 €	47.085,30 €	42.830,30 €	18,7%
Categoria professional 02	29.256,03 €	34.006,94 €	30.559,76 €	14,0%
Categoria professional 03	19.479,49 €	36.520,27 €	28.771,85 €	-17,9%
Categoria professional 04	20.340,61 €	21.837,47 €	20.459,59 €	6,5%
Categoria professional 05	15.524,67 €	16.950,48 €	16.696,70 €	2,7%
Total general	20.792,10 €	21.752,28 €	21.084,79 €	4,4%



Per categoria professional

- S'observen diferències entre dones i homes a la mitjana de la retribució total anual?

SI	NO
☒	☐

S'observen diferències en funció de la categoria. A les de comandament la bretxa és a favor dels homes, de 18,7 i 14,0% en les categories 1 i 2 respectivament, mentre que en el cas de la categoria 3 (B), la majoritària, la bretxa és a favor de les dones, -17,9%. En les categories inferiors la bretxa és a favor dels homes, 4(C) 6,5% i 5 (D) 2,7%. S'ha de tenir en compte que hi ha diferències lligades al tipus de jornada i els mesos anuals treballats que varia en funció del lloc de treball i que són totalment independents del fet de ser home o dona. És difícil treure conclusions per categories a nivell significances pel número reduït de persones en les categories dels extrems, que es redueix encara més al dividir-ho entre homes i dones (4 persones en la categoria 1, 7 en la 2, 11 en la 4 i 8 en la 5).

- Partint d'aquestes dades, podeu concloure algunes causes de la bretxa?

☐	☐
--------------------------	--------------------------

Hi ha bretxes diferents en les diferents categories, per tant, les considerem més lligades als llocs de treball, que poden tenir diferents jornades i duracions en l'any, que al gènere.

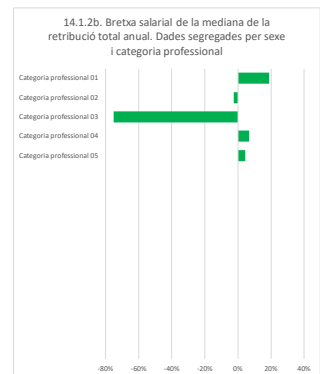
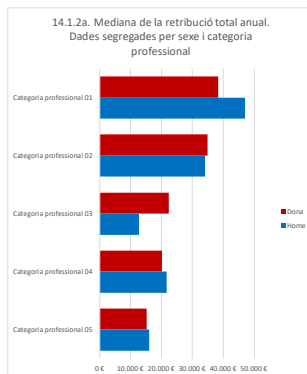
--	--	--

Mediana de retribucions totals anuals de dones i homes i càlcul de la possible bretxa salarial.

14.1.2. Mediana de la retribució total anual. Dades segregades per sexe i categoria professional

Mediana de la retribució total anual	Dona	Home
Categoria professional 01	38.295,88 €	47.085,92 €
Categoria professional 02	34.846,94 €	34.006,94 €
Categoria professional 03	22.332,22 €	12.760,68 €
Categoria professional 04	20.194,96 €	21.637,47 €
Categoria professional 05	15.242,16 €	15.953,43 €

Bretxa
18,7%
-2,2%
-75,0%
6,7%
4,5%



Per categoria professional

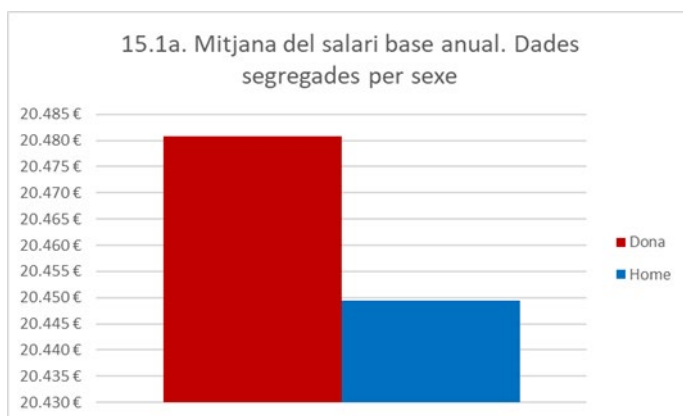
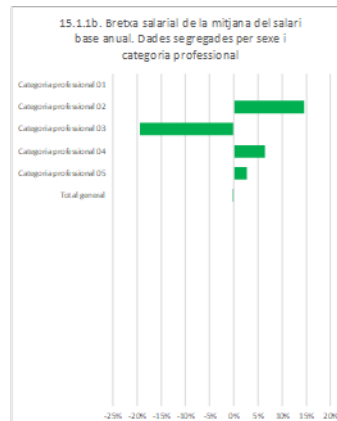
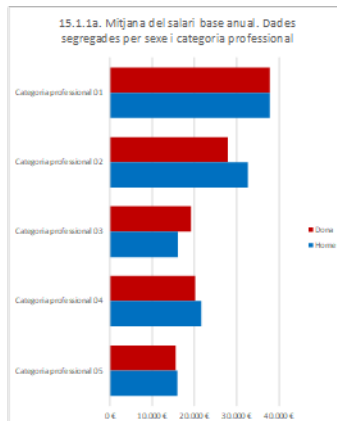
	SI	NO
S'observen diferències entre dones i homes a la mediana de la retribució total anual? Amb la mediana es manté la bretxa a favor dels homes en la categoria 1 però passa a ser del -2,2% en la categoria 2 i s'enfila al -75,0% a favor de les dones en la categoria 3. En les categories 4 i 5 varia poc, 6,7 i 4,5%. (Veure comentari anterior sobre mesos de càlcul de salaris de contractes fixes discontinus).	☒	☐
Partint d'aquestes dades, podeu concloure algunes causes de la bretxa? La bretxa ve lligada als càrrecs i tipus de feina específics, no al gènere i sobre tot a les jornades. També el fet de que els salaris dels fixes discontinus estan calculats sobre un període de 9 o 9,5 mesos, com ja s'ha indicat abans.	☒	☐

Mitjana del salari base anual. Dades segregades per sexe i categoria professional.

	Dona	Home	Total general	Bretxa
Mitjana del salari base anual	20.480,83 €	20.449,51 €	20.472,58 €	-0,2%

15.1.1. Mitjana del salari base anual. Dades segregades per sexe i categoria professional

Mitjana del salari base anual	Dona	Home	Total general	Bretxa
Categoria professional 01	37.826,04 €	37.826,04 €	37.826,04 €	0,0%
Categoria professional 02	27.946,49 €	32.697,00 €	29.303,79 €	14,5%
Categoria professional 03	19.192,65 €	16.073,53 €	18.446,79 €	-19,4%
Categoria professional 04	20.340,61 €	21.637,47 €	20.494,59 €	6,5%
Categoria professional 05	15.526,67 €	15.953,43 €	15.686,70 €	2,7%
Total general	20.480,83 €	20.449,51 €	20.472,58 €	-0,2%

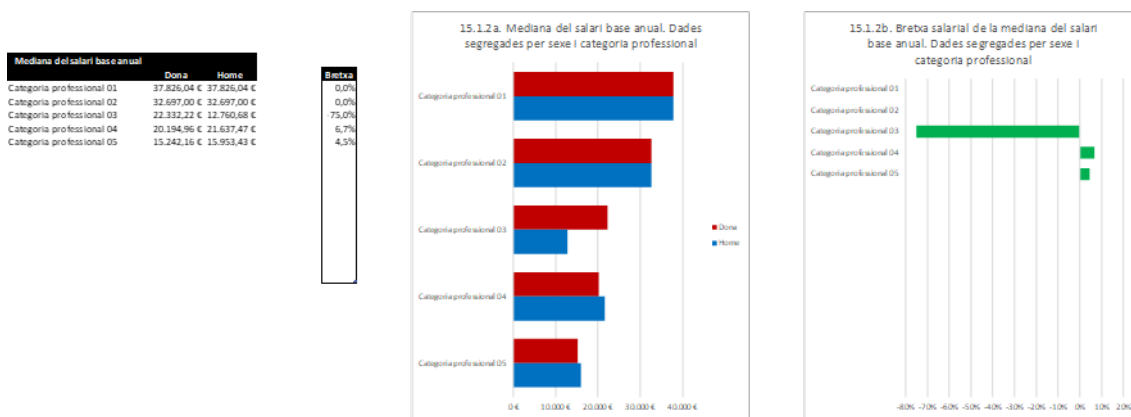


	SI	NO
S'observen diferències entre dones i homes a la mitjana de la retribució al salari base? La diferència és només del - 0,2%, a favor de les dones. S'apliquen els salaris base detallats a la taula salarial del conveni.	☐	☒
Per categoria, grup o llocs de treball s'observen diferències? Per categoria, no s'observen diferències en la categoria 1 , del 14,5% en la categoria 2 a favor dels homes, i del -19,4% en la categoria 3 (B) a favor de les dones, en les categories 4 i 5 es mantenen les mateixes diferències que en els salaris totals. Afectat per la duració dels contractes fixes discontinus.	☒	☐
Partint d'aquestes dades, podeu concloure algunes causes de la bretxa?	☒	☐

La bretxa està lligada a les diferents posicions i tipus de contracte.		
--	--	--

Mediana de retribucions de dones i homes segons el salari base i càlcul de la possible bretxa salarial.

15.1.2. Mediana del salari base anual. Dades segregades per sexe i categoria professional



	SI	NO
S'observen diferències entre dones i homes a la mediana de la retribució al salari base? En les categories 1 i 2 no hi ha diferències, mentre que a la 3 (B) és del -75,0% a favor de les dones. Veure impacte mencionat del càlcul dels salaris dels fixes discontinus. En les categories 4 i 5 es mantenen les diferències del 6,7 i 4,5% a favor dels homes.	☒	☐
S'observen diferències entre el càlcul de la mitjana i la mediana de les retribucions al salari base? Igual que en el cas del salari total, s'eliminen les diferències en les categories més altes i es maximitzen en la B (impacte del càlcul de salari per tipus de contracte). La diferència, que afecta a la bretxa ve donada pel tipus de feina, contracte i jornada, no pel gènere.	☒	☐

7.4.2 Anàlisi bretxa per categories, grup professional i lloc de treball

No hi ha càlculs salarials per hores.

Les diferències entre els salaris base i les retribucions totals estan basats en dos complements retributius, un plus voluntari en base a l'assumpció de noves funcions (1) i un "ad personem" que ve lligat a regularitzacions de conveni (2). S'han analitzat aquestes dades i no s'ha vist cap diferència pel fet de ser dona o home.

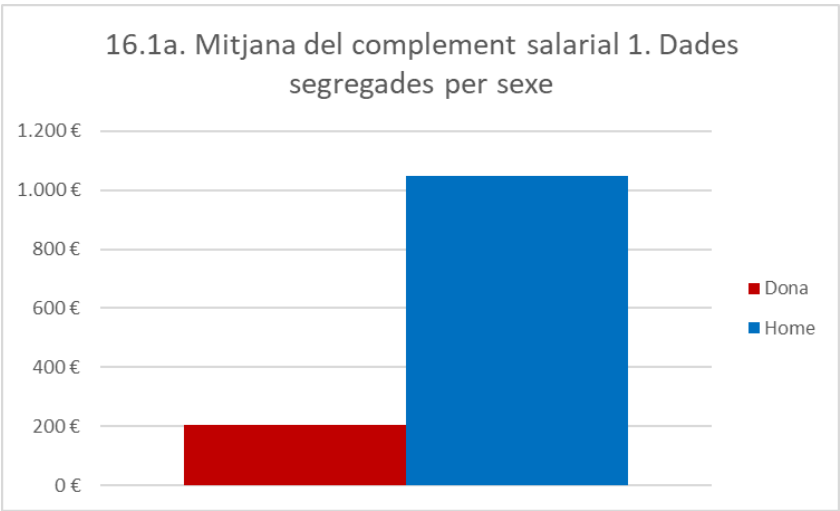
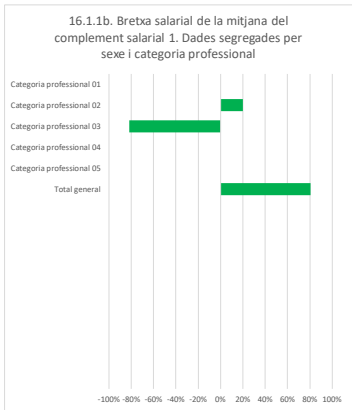
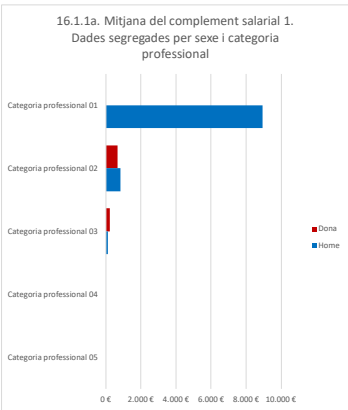
Complement salarial 1

Mitjana del complement salarial 1. Dades segregades per sexe i categoria professional

	Dona	Home	Total general	Bretxa
Mitjana del complement salarial 1	204,64 €	1.046,50 €	426,18 €	80,4%

16.1.1. Mitjana del complement salarial 1. Dades segregades per sexe i categoria professional

Mitjana del complement salarial 1	Dona	Home	Total general	Bretxa
Categoria professional 01	0,00 €	8.925,00 €	4.462,50 €	N/A
Categoria professional 02	672,00 €	840,00 €	720,00 €	20,0%
Categoria professional 03	231,43 €	127,27 €	206,52 €	-81,8%
Categoria professional 04	0,00 €	0,00 €	0,00 €	N/A
Categoria professional 05	0,00 €	0,00 €	0,00 €	N/A
Total general	204,64 €	1.046,50 €	426,18 €	80,4%



- S'observen diferències entre dones i homes a la mitjana de la retribució al complement salarial 1?

La diferència de la mitjana és significativa, 1.046,5€ en el cas dels homes i 204,64€

SI	NO
☒	☐

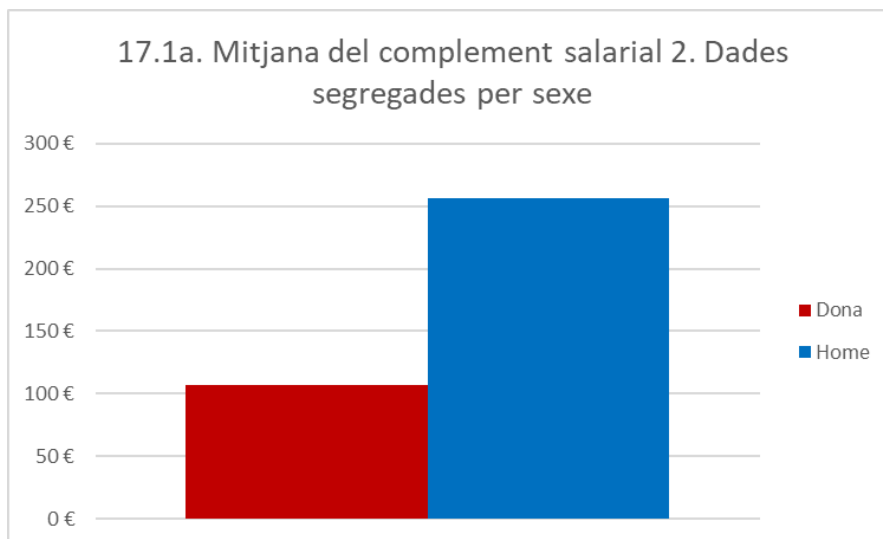
Per categoria, grup o lloc de treball s'observen diferències? Les diferències a favor dels homes estan concentrades en les categories 1 i 2, on hi ha 4 homes en total, mentre que a la categoria 3, la majoritària (60,5% del total de la plantilla) la diferència és a favor de les dones, 231,43€ de mitjana en el cas de les dones i 127,27€ en el cas dels homes.	☒	☐
S'observen diferències entre dones i homes a la mitjana de la retribució/hora al complement salarial 1? No hi ha establerta una retribució/hora	☐	☐
Partint d'aquestes dades, podeu concloure algunes causes de la bretxa? El número de persones que perceben aquest complement, lligat a assumptió de funcions és molt reduït, en total, 6 dones i 4 homes, per tant, són situacions particulars de les que només es pot extreure com a conclusió que les diferències en el complement salarial 1 van lligades a responsabilitats lligades al càrrec, les diferències no van lligades al fet de ser dona o home.	☒	☐

	SI	NO
S'observen diferències entre el càlcul de la mitjana i la mediana de les retribucions? Amb la mediana s'eliminen els valors positius en el cas de dones, per tant es deuen lligar a casos aïllats i diferencials.	☒	☐
Per categoria, grup o lloc de treball s'observen diferències? Sí, en el cas de les categories 2 i 3. Els pocs casos que hi havia, es veuen afectats al treure els valors extrems en aquestes categories, que corresponen a dones.	☒	☐
Partint d'aquestes dades, podeu concloure algunes causes de la bretxa?	☒	☐

Les diferències estan lligades als càrrecs i responsabilitats i són casos molt concrets i reduïts.

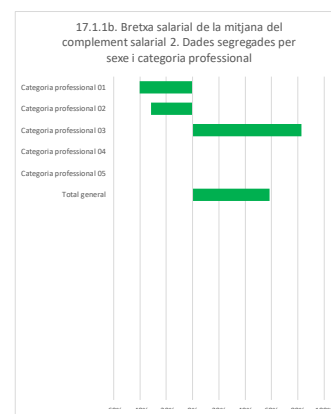
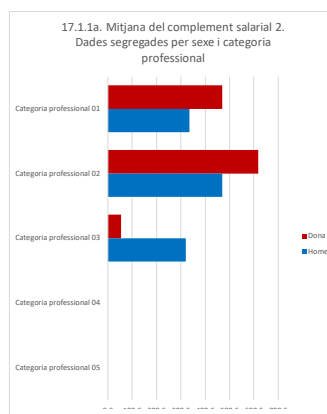
Complement salarial 2

	Dona	Home	Total general	Bretxa
Mitjana del complement salarial 2	106,63 €	256,18 €	145,98 €	58,4%



17.1.1. Mitjana del complement salarial 2. Dades segregades per sexe i categoria professional

Mitjana del complement salarial 2	Dona	Home	Total general	Bretxa
Categoria professional 01	469,84 €	334,88 €	402,36 €	-40,3%
Categoria professional 02	618,44 €	469,84 €	575,98 €	-31,6%
Categoria professional 03	55,81 €	319,47 €	118,55 €	82,7%
Categoria professional 04	0,00 €	0,00 €	0,00 €	N/A
Categoria professional 05	0,00 €	0,00 €	0,00 €	N/A
Total general	106,63 €	256,18 €	145,98 €	58,4%

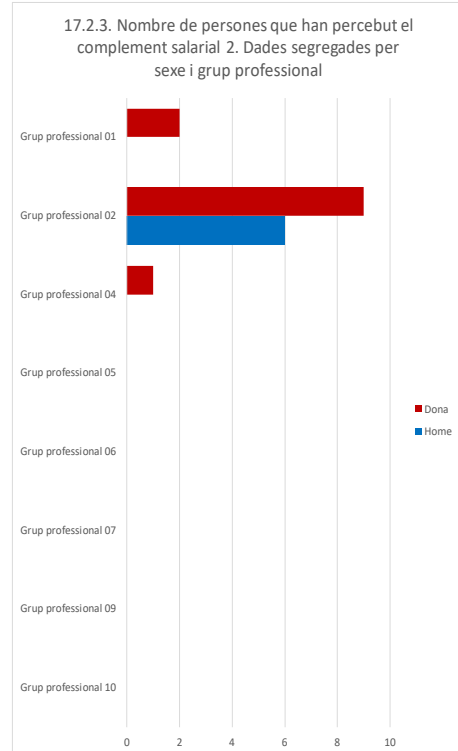


17.2.3. Nombre de persones que han percebut el complement salarial 2. Dades segregades per sexe i grup professional

Desseleccioneu l'opció "06", d'aquesta manera només constaran les persones que han percebut aquest concepte

Complement salarial 2 (Múltiples elements) ☒ i elements nous

Compte de persones	Dona	Home	Total general
Grup professional 01	2	0	2
Grup professional 02	9	6	15
Grup professional 04	1	0	1
Grup professional 05	0	0	0
Grup professional 06	0	0	0
Grup professional 07	0	0	0
Grup professional 09	0	0	0
Grup professional 10	0	0	0
Total general	12	6	18



S'observen diferències entre dones i homes a la mitjana de la retribució al complement salarial 2? El valor de la mitjana és de 256,18€ en el cas dels homes i de 106,63€ en el cas de les dones.	☒	☐
Per categoria, grup o lloc de treball s'observen diferències? Aquest complement està basat en regularitzacions de convenis, en les categories 1 i 2 la diferència és positiva en el cas de les dones, 469,84 € les dones i 334,88 € els homes en la categoria 1 i 618,44 € les dones i 469,84 € els homes en la 2. En la categoria 3 la diferència és a favor dels homes, 319,47€ els homes i 55,41 € les dones. Per lloc de treball, no s'observa cap relació amb el fet de ser dona o home, en el grup 1 l'han rebut 2 de les 3 dones i no l'ha rebut l'home, en el grup 2, el majoritari, l'han rebut el 26,5% de les dones i el 50% dels homes, en el grup 4 l'ha rebut l'única dona que hi ha, i ningú més en cap dels altres grups. No es poden atribuir les diferències al fet de ser dona-home.	☒	☐

	SI	NO
S'observen diferències entre dones i homes a la mitjana de la retribució/hora al complement salarial 2? No hi ha establerta una retribució/hora	☐	☐
Partint d'aquestes dades, podeu concloure algunes causes de la bretxa? El número de persones que perceben aquest complement, lligat a regularitzacions de conveni no està directament relacionat amb el fet de ser home o dona.	☒	☐

	SI	NO
S'observen diferències entre dones i homes a la mediana de la retribució en el complement salarial 2? A la mediana, la diferència és de 0.	☐	☒
S'observen diferències entre el càlcul de la mitjana i la mediana de les retribucions? Amb la mediana s'eliminen les diferències en termes generals i en la categoria 3 en base a categories.	☒	☐
Partint d'aquestes dades, podeu concloure algunes causes de la bretxa? Les diferències estan lligades a situacions personals no relacionades amb el fet de ser dona o home.	☒	☐

7.4.3 Anàlisi de la bretxa per valoració de llocs de treball

D'acord amb els resultats de la valoració de llocs de treball, caldrà incloure la justificació de la diferència quan la mitjana o la mediana de les retribucions totals a l'empresa de les persones treballadores d'un sexe sigui superior a les de l'altre en, almenys, un vint-i-cinc per cent.

A nivell de diferències de les retribucions totals a l'empresa de les persones treballadores d'un sexe respecte a l'altre, no es supera el vint-i-cinc per cent de diferència.

En el cas de la mitjana, els sou total dels homes està per sobre del de les dones en un 4,4%.

En el cas de la mediana, el sou total dels homes està per sota del de les dones en un 23,0%.

	Dona	Home	Total general	Bretxa
Mitjana de la retribució total anual	20.792,10 €	21.752,19 €	21.044,75 €	4,4%

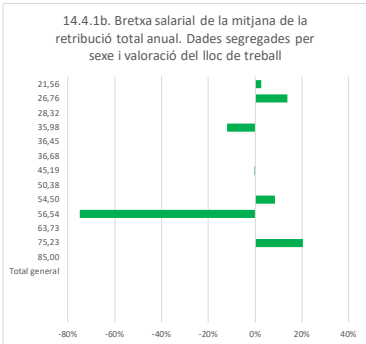
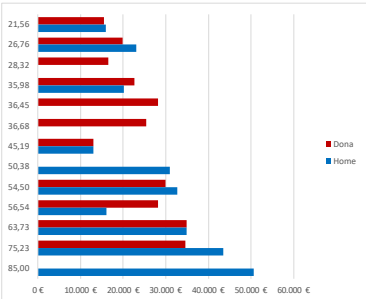
	Dona	Home	(en blanco)	Bretxa
Mediana de la retribució total anual	22.332,22 €	18.156,86 €	0,00 €	-23,0%

La valoració de llocs de treball s'ha realitzat paral·lelament amb la definició del pla d'Igualtat, dins del procés de millora de la definició i descripció dels llocs de treball. Per a aquesta valoració s'han definit 13 llocs de treball en lloc de 8 com en la resta de l'anàlisi. Aquesta addició de llocs correspon a un major detall d'especificitat dels llocs i no altera la valoració general. Per tant, s'inclou aquesta valoració tenint en compte els 13 llocs de treball.

Mitjanes de retribucions totals anuals de dones i homes i càlcul de la possible bretxa salarial.

14.4.1. Mitjana de la retribució total anual. Dades segregades per sexe i valoració del lloc de treball

Mitjana de la retribució total anual	Dona	Home	Total general	Bretxa
21,56	15.526,67 €	15.953,43 €	15.686,70 €	2,7%
26,76	19.920,30 €	23.079,98 €	20.710,22 €	13,7%
28,32	16.485,98 €	0,00 €	16.485,98 €	N/A
35,98	22.604,41 €	20.194,96 €	22.336,70 €	-11,9%
36,45	28.209,16 €	0,00 €	28.209,16 €	N/A
36,68	25.400,06 €	0,00 €	25.400,06 €	N/A
45,19	13.034,79 €	13.033,97 €	13.034,56 €	0,0%
50,38	0,00 €	30.922,92 €	30.922,92 €	N/A
54,50	29.904,30 €	32.653,46 €	30.179,21 €	8,4%
56,54	28.199,64 €	16.118,76 €	24.172,88 €	-74,9%
63,73	34.846,84 €	34.846,84 €	34.846,84 €	0,0%
75,23	34.652,52 €	43.545,88 €	37.616,97 €	20,4%
85,00	0,00 €	50.625,96 €	50.625,96 €	N/A
Total general	20.792,10 €	21.752,19 €	21.044,75 €	



Per agrupacions de les feines d'igual valor

- S'observen diferències entre dones i homes a la mitjana de la retribució total anual?**

No es calcula una mitjana total ja que no es poden definir diferències en tots els valors ja que hi ha llocs on no hi ha cap dona o cap home. La diferència en el cas de la mitjana total és del 4,4%. Hi ha diferències en tots dos sentits, la que destaca més, la del lloc amb 56,54 punts, psicòleg, clarament a favor de les dones, es deu a que hi ha dues dones en aquesta posició, una d'elles amb una reducció de jornada del 29%, mentre que l'home té una reducció de jornada del 57% i per això el seu salari és molt inferior.

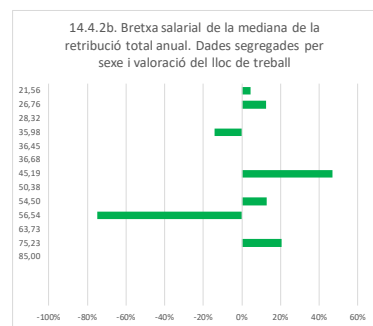
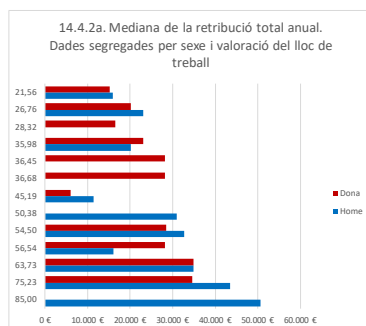
SI	NO
☒	☐

En el cas dels caps d'àrea, valoració 75,23, s'observa una diferència del 20,4% però només estem parlant de 3 persones i hi poden haver altres factors, com els complements.		
Partint d'aquestes dades, podeu concloure algunes causes de la bretxa? Considerem que la bretxa no està directament relacionada amb un diferent salari a igualtat de valor de lloc de treball, sinó que pot estar afectada per situacions personals i lligades als complements salarials.	☒	☐

Mediana de retribucions Per valoració de llocs de treball

14.4.2. Mediana de la retribució total anual. Dades segregades per sexe i valoració del lloc de treball

Mediana de la retribució total anual	Dona	Home	Bretxa
21,56	15.242,16 €	15.953,43 €	4,5%
26,76	20.194,96 €	23.079,98 €	12,5%
28,32	16.485,98 €	0,00 €	N/A
35,98	23.079,98 €	20.194,96 €	-14,3%
36,45	28.209,16 €	0,00 €	N/A
36,68	28.209,16 €	0,00 €	N/A
45,19	6.044,58 €	11.417,99 €	47,1%
50,38	0,00 €	30.922,92 €	N/A
54,50	28.409,08 €	32.653,46 €	13,0%
56,54	28.199,64 €	16.118,76 €	-74,9%
63,73	34.846,84 €	34.846,84 €	0,0%
75,23	34.652,52 €	43.545,88 €	20,4%
85,00	0,00 €	50.625,96 €	



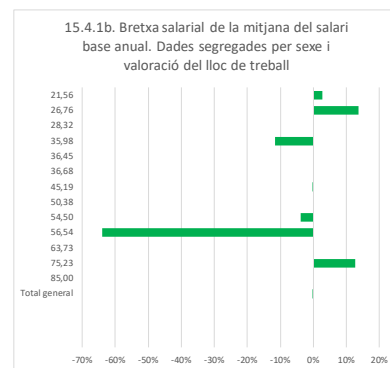
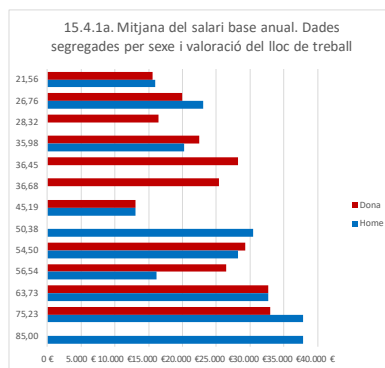
Per agrupacions de les feines d'igual valor	SI	NO
S'observen diferències entre dones i homes a la mediana de la retribució total anual? Les mateixes que en el cas de la mitjana, a més d'una diferència en el cas del lloc d'educador/a, puntuació 45,19, degut al tipus de jornades, ja que en el cas de les dones hi ha, proporcionalment, més jornades del 29%.	☒	☐
S'observen diferències entre el càlcul de la mitjana i la mediana de les retribucions? Sí, en el cas dels educadors/es, segons comentat a dalt.	☐	☐
En base a aquestes dades, podeu concloure algunes causes de la bretxa? La diferència segueix sense ser atribuïble al fet de ser home i/o dona, encara que en el cas concret d'educadors/es hi ha més dones amb un terç de jornada.	☐	☐

Salari base. Mitjanes de retribucions de dones i homes segons el salari base i càlcul de la possible bretxa salarial.

15.4. Salari base anual segregat per valoració del lloc de treball

15.4.1. Mitjana del salari base anual. Dades segregades per sexe i valoració del lloc de treball

Mitjana del salari base anual	Dones	Homes	Total general	Bretxa
21,56	15.526,67 €	15.953,43 €	15.686,70 €	2,7%
26,76	19.920,30 €	23.079,98 €	20.710,22 €	13,7%
28,32	16.485,98 €	0,00 €	16.485,98 €	N/A
35,98	22.520,69 €	20.194,96 €	22.262,28 €	-11,5%
36,45	28.209,16 €	0,00 €	28.209,16 €	N/A
36,68	25.400,06 €	0,00 €	25.400,06 €	N/A
45,19	13.034,79 €	13.033,97 €	13.034,56 €	0,0%
50,38	0,00 €	30.453,08 €	30.453,08 €	N/A
54,50	29.277,70 €	28.209,16 €	29.170,85 €	-3,8%
56,54	26.423,39 €	16.118,76 €	22.988,51 €	-63,9%
63,73	32.697,00 €	32.697,00 €	32.697,00 €	0,0%
75,23	33.017,60 €	37.826,04 €	34.620,41 €	12,7%
85,00	0,00 €	37.826,04 €	37.826,04 €	N/A
Total general	20.480,83 €	20.449,51 €	20.472,58 €	-0,2%



Per agrupacions de les feines d'igual valor

- S'observen diferències entre dones i homes a la mitjana de la retribució al salari base en llocs d'igual valor?

Hi ha petites diferències, tant a favor d'homes com de dones en alguns llocs en els que hi ha poques persones. En el cas dels/ de les caps d'àrea, la diferència es redueix, quedant en 12,7% (parlem de 2 i 1 persona).

- Partint d'aquestes dades, podeu concloure algunes causes de la bretxa?

La bretxa està relacionada amb els condicionants dels llocs de treball, jornada i de les persones, antiguitat,..., i no amb el fet de ser home, dona.

SI NO

☐ ☒

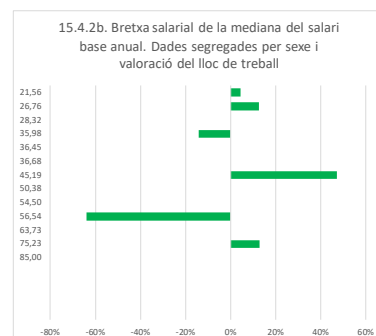
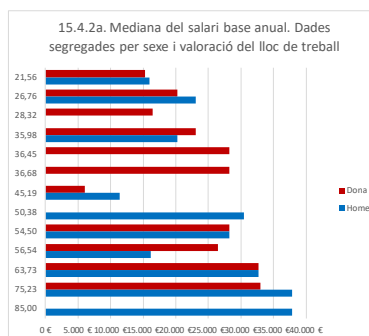
☒ ☐

Per valoració de llocs de treball

Mediana de retribucions de dones i homes segons el salari base i càlcul de la possible bretxa salarial.

15.4.2. Mediana del salari base anual. Dades segregades per sexe i valoració del lloc de treball

Mediana del salari base anual	Dones	Homes	Bretxa
21,56	15.242,16 €	15.953,43 €	4,5%
26,76	20.194,96 €	23.079,98 €	12,5%
28,32	16.485,98 €	0,00 €	N/A
35,98	23.079,98 €	20.194,96 €	-14,3%
36,45	28.209,16 €	0,00 €	N/A
36,68	28.209,16 €	0,00 €	N/A
45,19	6.044,58 €	11.417,99 €	47,1%
50,38	0,00 €	30.453,08 €	N/A
54,50	28.209,16 €	28.209,16 €	0,0%
56,54	26.423,39 €	16.118,76 €	-63,9%
63,73	32.697,00 €	32.697,00 €	0,0%
75,23	33.017,60 €	37.826,04 €	12,7%
85,00	0,00 €	37.826,04 €	N/A



Per agrupacions de les feines d'igual valor

- S'observen diferències entre dones i homes a la mediana de la retribució al **salari base** en llocs d'igual valor?

SI NO

☐ ☐

Es mantenen les diferències ja esmentades en la mitjana i en la mediana de les persones educadores, degut a la durada de les jornades.

Mitjanes de retribucions de dones i homes segons cada concepte retributiu i càlcul de la possible bretxa salarial.

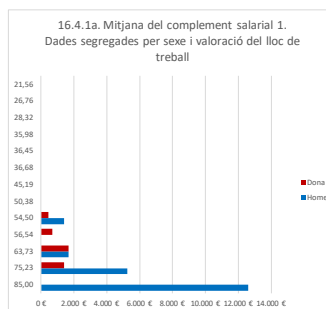
Complement salarial 1

Mitjana del complement salarial 1 per valoració de lloc de treball

16.4. Complement salarial 1 segregat per valoració del lloc de treball

16.4.1. Mitjana del complement salarial 1. Dades segregades per sexe i valoració del lloc de treball

Mitjana del complement salarial 1	Dona	Home	Total general	Bretxa
21,56	0,00 €	0,00 €	0,00 €	N/A
26,76	0,00 €	0,00 €	0,00 €	N/A
28,32	0,00 €	0,00 €	0,00 €	N/A
35,98	0,00 €	0,00 €	0,00 €	N/A
36,45	0,00 €	0,00 €	0,00 €	N/A
36,68	0,00 €	0,00 €	0,00 €	N/A
45,19	0,00 €	0,00 €	0,00 €	N/A
50,38	0,00 €	0,00 €	0,00 €	N/A
54,50	433,33 €	1.400,00 €	530,00 €	69,0%
56,54	700,00 €	0,00 €	466,67 €	N/A
63,73	1.680,00 €	1.680,00 €	1.680,00 €	0,0%
75,23	1.400,00 €	5.250,00 €	2.683,33 €	73,3%
85,00	0,00 €	12.600,00 €	12.600,00 €	N/A
Total general	204,64 €	1.046,50 €	426,18 €	80,4%



Per agrupacions de les feines d'igual valor

- S'observen diferències entre dones i homes a la mitjana de la retribució al complement salarial 1?

Sí, aquest complement va lligat a assumpció de responsabilitats específiques i afecta només a 10 persones. Les diferències són a favor d'homes en tots els casos, ja que hi ha més homes amb aquestes responsabilitats afegides. En el cas de treballador/a social, hi ha un valor a favor d'homes però es refereix a una única posició.

- Partint d'aquestes dades, podeu concloure algunes causes de la bretxa?

La bretxa ve associada a les posicions que s'ocupen, s'ha de garantir la igualtat d'opcions d'accés de les dones a les posicions de responsabilitat.

SI NO

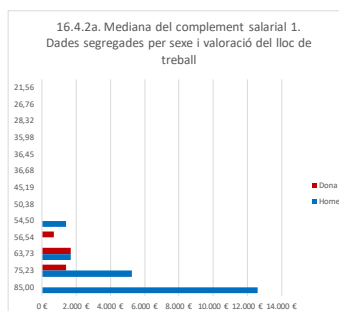
☒ ☐

☒ ☐

Mediana del complement salarial 1 per valoració de lloc de treball

16.4.2. Mediana del complement salarial 1. Dades segregades per sexe i valoració del lloc de treball

Mediana del complement salarial 1	Dona	Home	Bretxa
21,56	0,00 €	0,00 €	N/A
26,76	0,00 €	0,00 €	N/A
28,32	0,00 €	0,00 €	N/A
35,98	0,00 €	0,00 €	N/A
36,45	0,00 €	0,00 €	N/A
36,68	0,00 €	0,00 €	N/A
45,19	0,00 €	0,00 €	N/A
50,38	0,00 €	0,00 €	N/A
54,50	0,00 €	1.400,00 €	N/A
56,54	700,00 €	0,00 €	N/A
63,73	1.680,00 €	1.680,00 €	0,0%
75,23	1.400,00 €	5.250,00 €	73,3%
85,00	0,00 €	12.600,00 €	N/A



Per agrupacions de les feines d'igual valor

- S'observen diferències entre dones i homes a la mediana de la retribució al complement salarial 1, en base a llocs de treball d'igual valor?

SI	NO
☐	☐

S'observen els mateixos valors que amb la mitjana.

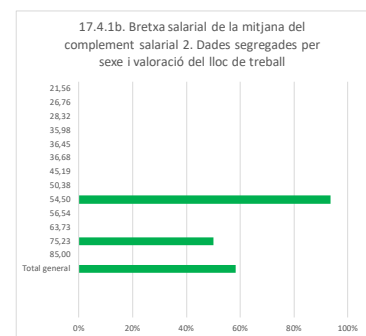
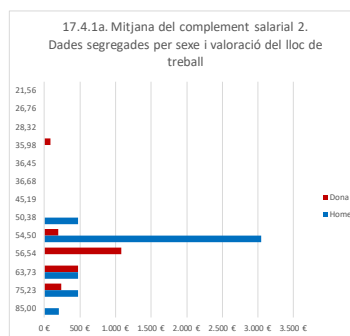
Complement salarial 2

Mitjana del complement salarial 2 per valoració de lloc de treball

17.4. Complement salarial 2 segregat per valoració del lloc de treball

17.4.1. Mitjana del complement salarial 2. Dades segregades per sexe i valoració del lloc de treball

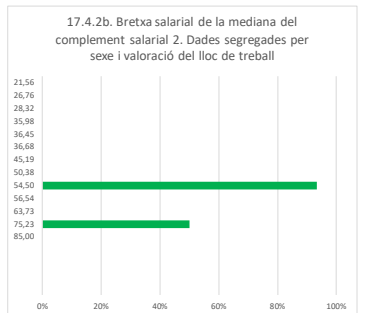
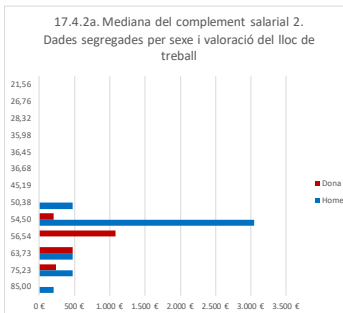
Mitjana del complement salarial 2				
	Dona	Home	Total general	Bretxa
21,56	0,00 €	0,00 €	0,00 €	N/A
26,76	0,00 €	0,00 €	0,00 €	N/A
28,32	0,00 €	0,00 €	0,00 €	N/A
35,98	83,72 €	0,00 €	74,42 €	N/A
36,45	0,00 €	0,00 €	0,00 €	N/A
36,68	0,00 €	0,00 €	0,00 €	N/A
45,19	0,00 €	0,00 €	0,00 €	N/A
50,38	0,00 €	469,84 €	469,84 €	N/A
54,50	193,26 €	3.044,30 €	478,37 €	93,7%
56,54	1.076,25 €	0,00 €	717,50 €	N/A
63,73	469,84 €	469,84 €	469,84 €	0,0%
75,23	234,92 €	469,84 €	313,23 €	50,0%
85,00	0,00 €	199,92 €	199,92 €	N/A
Total general	106,63 €	256,18 €	145,98 €	58,4%



Mediana del complement salarial 2 per valoració de lloc de treball

17.4.2. Mediana del complement salarial 2. Dades segregades per sexe i valoració del lloc de treball

Mediana del complement salarial 2			
	Dona	Home	Bretxa
21,56	0,00 €	0,00 €	N/A
26,76	0,00 €	0,00 €	N/A
28,32	0,00 €	0,00 €	N/A
35,98	0,00 €	0,00 €	N/A
36,45	0,00 €	0,00 €	N/A
36,68	0,00 €	0,00 €	N/A
45,19	0,00 €	0,00 €	N/A
50,38	0,00 €	469,84 €	N/A
54,50	199,92 €	3.044,30 €	93,4%
56,54	1.076,25 €	0,00 €	N/A
63,73	469,84 €	469,84 €	0,0%
75,23	234,92 €	469,84 €	50,0%
85,00	0,00 €	199,92 €	N/A



Per agrupacions de les feines d'igual valor

- S'observen diferències entre dones i homes a la mitjana de la retribució al complement salarial 2?

SI	NO
☐	☐
☐	☐

El complement salarial 2 és un complement lligat a regularitzacions del conveni, s'observen diferències, iguals per a la mitjana i per a la mediana, però donat el baix n. de casos, no es poden extreure conclusions i no es veu una relació amb el fet de ser home i/o dona. En algun cas el gràfic no dona la dada perquè no hi ha persones en algunes de les categories.

- Partint d'aquestes dades, podeu concloure algunes causes de la bretxa?

No, en relació amb aquest complement 2.		
---	--	--

Per agrupacions de les feines d'igual valor	SI	NO
Comparant amb la seva presència en plantilla, s'observen diferències entre el percentatge de dones i homes que perceben retribució per cada concepte/complement retributiu? No es veu una relació clara amb el fet de ser dona o home, és més un tema de situació personal i de càrrec, a més es tracta de pocs casos per poder treure conclusions.	☐	☒
Partint d'aquestes dades, podeu concloure algunes causes de la bretxa? La bretxa està lligada als càrrecs i a la situació personal, responsabilitat, antiguitat... de les persones.	☒	☐

7.4 Conclusions de l'àmbit de retribucions i auditoria retributiva

Àmbit de retribucions i auditoria retributiva	
PUNTS FORTS	ÀREES DE MILLORA
No s'observen diferències clares en retribució per motius de gènere, les diferències estan més lligades al càrrec o a la jornada.	Falta acabar de revisar la valoració dels llocs de treball, partint d'una descripció ja definitiva dels llocs de treball. El salari base és igual per a homes i dones a igualtat de categoria professional, les variacions venen dels complements salarials que no estan relacionats amb ser dona – home, sinó amb les responsabilitats assumides i/o regularitzacions de conveni. Es recomana una major transparència en la comunicació dels conceptes que afecten les retribucions. S'ha de posar el focus en garantir la igualtat de possibilitats d'accés per a dones i homes als càrrecs de comandament.

Objectius estratègics/generals del pla d'igualtat

- **Eliminar qualsevol obstacle** que pugui afavorir una possible discriminació per raó de gènere a l'organització.
- Assegurar que tots **els processos de gestió**, especialment els de recursos humans, **incorporen la perspectiva de gènere**.
- **Potenciar la transparència** en els diferents àmbits de l'organització i, específicament, en l'àmbit de la igualtat de tracte i oportunitats entre dones i homes a l'organització.
- **Formar i conscienciar** a tota l'organització sobre la igualtat de dones i homes i sobre tots els criteris i protocols definits.
- **Integrar la igualtat** de tracte i oportunitats efectiva entre dones i homes **com a eix vertebrador del pla estratègic** de l'organització.

Objectius específics i mesures/accions

N.Acció	Àmbit	Objectiu estratègic	Objectiu específic	Acció / mesura
1	Plantilla i condicions de treball	Assegurar la transparència en tots els processos de gestió, especialment els de recursos humans, incorporant la perspectiva de gènere en els diferents àmbits de l'organització i, concretament pel que fa referència a la igualtat de tracte i oportunitats entre dones i homes.	Assegurar que no es produeix cap biaix de gènere en els criteris de promoció incloent els llocs directius, basat en les seves competències i experiència.	Definició explícita dels criteris per ocupar els diferents llocs de treball, basats en la capacitat de les persones, sense diferències per motius de gènere, i seguiment de que es compleixen en les diferents promocions que es produeixen
1.1	Classificació professional		Ofertir informació transparent sobre els mecanismes de promoció i processos de selecció.	Establir els mecanismes per donar a conèixer els criteris per accedir als diferents llocs de treball i les vacants, amb comunicació via correu electrònic a totes les persones contractades.
1.2	Infra representació femenina Selecció i contractació			Crear un apartat d'accés comú on es pugui consultar.

N.Acció	Àmbit	Objectiu estratègic	Objectiu específic	Acció / mesura
5.1	Formació	Formar i conscienciar a tota l'organització sobre la igualtat de dones i homes i sobre tots els criteris i protocols definits eliminant qualsevol obstacle que pugui afavorir una possible discriminació per raó de gènere a l'organització.	Garantir la preparació de tot l'equip en matèria d'igualtat de gènere	Realitzar formacions per a tot el personal de l'entitat i la que específicament correspongui a les persones responsables dels processos de selecció per evitar el biaix de gènere.
5.2			Reforçar la perspectiva de gènere en totes formacions que es realitzen.	Revisar els continguts de les formacions aplicant la perspectiva de gènere.
5.3			Garantir que les formacions són compatibles amb els requeriments de la conciliació.	Les formacions es realitzaran dins les hores comunes de l'horari flexible, oferint si és possible el format on-line per reduir els inconvenients de cara a la conciliació.
6	Promoció	Assegurar que tots els processos de gestió, especialment els de recursos humans, incorporen la perspectiva de gènere.	Garantir criteris clars de promoció, sense discriminació per criteris de gènere, i ben coneguts per l'organització.	Definir criteris clars de promoció, incorporant la perspectiva de gènere i comunicar-los a l'organització.
7.1	Retribucions i auditoria retributiva	Assegurar que tots els processos de gestió, especialment els de recursos humans, incorporen la perspectiva de gènere	Disposar d'una descripció dels llocs de treball.	Revisió de la descripció de llocs de treball.
7.2		Garantir la transparència en els diferents àmbits de l'organització i, específicament, en l'àmbit de la igualtat de tracte i oportunitats entre dones i homes a l'organització.	Transparència en la definició i comunicació dels conceptes que afecten a les retribucions en relació als llocs de treball.	Revisar els criteris sobre els conceptes que afecten a les retribucions, més enllà del salari base i comunicació clara a l'organització, facilitant un espai on consultar-ho
7.3		Integrar la igualtat de tracte i oportunitats efectiva entre dones i homes com a eix vertebrador dels principis de l'organització	Garantir la capacitat de promoció, per igual a homes i dones, i per tant, el respectiu accés a tots els nivells de retribució.	Clarificació dels criteris de capacitat per accedir als diferents llocs de treball, transparència en els processos de selecció i comunicació clara a l'organització
8.1	Exercici corresponsable dels drets de la vida personal, familiar i laboral	Eliminar qualsevol obstacle que pugui afavorir una possible discriminació per raó de gènere a l'organització en referència a la conciliació.	Criteris clars i objectius per a les mesures de conciliació i coneguts per l'organització, incorporant noves mesures de conciliació.	Revisar els criteris definits i definir-ne de nous, estudiant les opcions de teletreball disponibles.
8.2		Assegurar la transparència en els diferents àmbits de l'organització i, concretament pel que fa referència a la igualtat de tracte i oportunitats entre dones i homes a l'organització.	Garantir coneixement de les mesures existents.	Comunicar i crear un apartat en el servidor on es puguin consultar les polítiques i les opcions de conciliació, com ara les definides al conveni, per garantir l'objectivitat i minimitzar la dependència de criteris personals
8.3		Integrar la igualtat de tracte i oportunitats efectiva entre dones i homes com a eix vertebrador dels principis de l'organització.	Assegurar que s'incorpora la perspectiva de gènere a les polítiques de l'entitat.	Revisió de les polítiques existents des del punt de vista de la perspectiva de gènere i introduir-la com a criteri en la definició de noves polítiques, havent realitzat la formació en matèria d'igualtat.

N.Acció	Àmbit	Objectiu estratègic	Objectiu específic	Acció / mesura
9.1	Prevenició i actuació davant de l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe	Formar i conscienciar a tota l'organització sobre la igualtat de dones i homes i sobre tots els criteris i protocols definits.	Reforçar la formació facilitada, la identificació de les situacions d'assetjament i la clarificació de les pautes a seguir, facilitant pautes d'actuació davant de situacions de risc en qualsevol àmbit.	Elaboració d'un protocol específic i comunicar-lo.
9.2				Realitzar la formació sobre el protocol i les línies d'actuació en casos d'assetjament.
10	Comunicació no sexista	Assegurar que tots els processos de gestió, especialment els de recursos humans, incorporen la perspectiva de gènere	Garantir que en les comunicacions de l'entitat, a nivell intern i extern i de manera formal o informal, no s'utilitza un llenguatge sexista	Definir unes recomanacions sobre el tipus de llenguatge a emprar, difondre-les i mantenir-les accessibles per a consultes
11	Salut laboral des d'una perspectiva de gènere	Assegurar que tots els processos de gestió, especialment els de recursos humans, incorporen la perspectiva de gènere	Assegurar que la perspectiva de gènere s'inclou als criteris de salut laboral dins l'organització	En la valoració dels riscos dels diferents llocs de treball, incorporar la perspectiva de gènere, tenint en compte diferents períodes vitals pels que poden passar les dones, com menstruació, embaràs, lactància, menopausa
12	Cultura i gestió organitzativa	Integrar la igualtat de tracte i oportunitats efectiva entre dones i homes com a eix vertebrador dels principis de l'organització.	Les polítiques de l'organització recullen explícitament els principis d'igualtat de dones i homes	Revisar la documentació institucional tant a nivell intern com de comunicació interna per incorporar-hi la no discriminació per motiu de gènere, per exemple a la missió on ja s'incorporen altres principis de no discriminació

A continuació s'inclouen les fitxes de les accions que es preveu posar en marxa durant aquest any 2023. En les revisions periòdiques, s'anirà afegint més accions o modificant les definides, en funció dels resultats del seguiment.

Detall de les mesures/accions del pla d'igualtat

Accions Pla d'igualtat

Àmbit: 1. Plantilla i condicions de treball		
Nº d'acció: 1 i 7.1		
Acció: Definició explícita dels criteris per ocupar els diferents llocs de treball, basats en la capacitat de les persones, sense diferències per motius de gènere, i seguiment de que es compleixen en les diferents promocions que es produeixen. Realització de la valoració dels llocs de treball i revisió de la descripció dels llocs de treball.		
OBJECTIUS	Estratègics	Específics
	Assegurar la transparència en tots els processos de gestió, especialment els de recursos humans, incorporant la perspectiva de gènere en els diferents àmbits de l'organització i, concretament pel que fa referència a la igualtat de tracte i oportunitats entre dones i homes.	Assegurar que no es produeix cap biaix de gènere en els criteris de promoció incloent els llocs directius, basat en les seves competències i experiència.
DESENVOLUPAMENT	Descripció: Es farà la descripció dels diferents llocs de treball i la seva valoració definint els requisits necessaris a nivell de competències, experiència i preparació per ocupar els diferents llocs de treball, per poder fer-ne una avaluació objectiva, basada en criteris de capacitat, a l'hora d'ocupar un determinat lloc, evitant biaixos de gènere.	
	Responsable	Ordre de prioritat Termini
	Responsable de Recursos Humans	12/2023
	Recursos necessaris	
	Consultoria Externa	
AVALUACIÓ	Indicadors de seguiment	
	Descripció	Periodització
	Compliment de la data prevista per a la finalització de la descripció de llocs de treball i les capacitats corresponents.	Finals
	% de vacants comunicades, juntament amb la capacitat requerida.	Trimestral

Àmbit: I. Classificació professional		
Nº d'acció: I.1		
Acció: Establir els mecanismes per donar a conèixer els criteris per accedir als diferents llocs de treball i les vacants, amb comunicació via correu electrònic a totes les persones contractades.		
OBJECTIUS	Estratègics	Específics
	Assegurar la transparència en tots els processos de gestió, especialment els de recursos humans, incorporant la perspectiva de gènere en els diferents àmbits de l'organització i, concretament pel que fa referència a la igualtat de tracte i oportunitats entre dones i homes.	Oferir informació transparent sobre els mecanismes de promoció i processos de selecció.
DESENVOLUPAMENT	Descripció: Cada oferta o lloc de treball que es comuniqui haurà d'incloure els criteris per accedir-hi.	
	Responsable	Ordre de prioritat Termini
	Responsable de Recursos Humans	12/2023
	Recursos necessaris	
	Canals de comunicació i difusió	
	Per mail i a plataforma cada vegada que s'hagi de publicitar una vacant.	
AVALUACIÓ	Indicadors de seguiment	
	Descripció	Periodització
	% de vacants comunicades, juntament amb els criteris establerts.	Trimestral

Àmbit: 1. Formació		
Nº d'acció: 5.1		
Acció: Realitzar formacions per a tot el personal de l'entitat i la que específicament correspongui a les persones responsables dels processos de selecció per evitar el biaix.		
OBJECTIUS	Estratègics	Específics
	Formar i conscienciar a tota l'organització sobre la igualtat de dones i homes i sobre tots els criteris i protocols definits eliminant qualsevol obstacle que pugui afavorir una possible discriminació per raó de gènere a l'organització.	Garantir la preparació de tot l'equip en matèria d'igualtat de gènere.
DESENVOLUPAMENT	Descripció: Programar la formació de totes les persones de l'organització i especialment les que intervenen als processos de selecció de personal per tal que no es produeixi un biaix de gènere.	
	Responsable	Ordre de prioritat Termini
	Comissió de igualtat coordinada amb la comissió de formació.	12/2023
	Recursos necessaris	
	Personal formador intern o extern.	
	Canals de comunicació i difusió	
	Per mail.	
AVALUACIÓ	Indicadors de seguiment	
	Descripció	Periodització
	Número de formacions realitzades respecte el total de formacions programades.	Anual
	% de persones contractades que hi ha participat sobre el total de la plantilla.	Anual

Àmbit: 5. Formació		
Nº d'acció: 5.3		
Acció: Les formacions es realitzaran dins les hores comunes de l'horari flexible, oferint si és possible el format on-line per reduir els inconvenients de cara a la conciliació.		
OBJECTIUS	Estratègics	Específics
	Formar i conscienciar a tota l'organització sobre la igualtat de dones i homes i sobre tots els criteris i protocols definits eliminant qualsevol obstacle que pugui afavorir una possible discriminació per raó de gènere a l'organització.	Garantir que les formacions són compatibles amb els requeriments de la conciliació.
DESENVOLUPAMENT	Descripció: Les formacions es faran a partir de les 9'30h fins les 13'30h	
	Responsable	Ordre de prioritat Termini
	Responsable de Recursos Humans Comissió d'Igualtat i Comissió de Formació	10/2023
	Recursos necessaris	
	Canals de comunicació i difusió	
AVALUACIÓ	Indicadors de seguiment	
	Descripció	Periodització
	% de formacions realitzades dins l'horari flexible.	Trimestral

Àmbit: 9. Prevenició i actuació davant de l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe		
Nº d'acció: 9.1		
Acció: Elaboració d'un protocol específic per la Prevenició i actuació davant de l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe, i comunicar-lo.		
OBJECTIUS	Estratègics	Específics
	Prevenició i actuació davant de l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe	Reforçar la formació facilitada, la identificació de les situacions d'assetjament i la clarificació de les pautes a seguir.
DESENVOLUPAMENT	Descripció: Elaboració del protocol contra l'assetjament sexual i per raó de sexe	
	Responsable	Ordre de prioritat Termini
	Comissió d'Igualtat	12/2023
	Recursos necessaris	
	Canals de comunicació i difusió	
	- Correu electrònic	
AVALUACIÓ	Indicadors de seguiment	
	Descripció	Periodització
	Document elaborat	12/2023
	Document lliurat als professionals	12/2023

Calendari de treball

N.Acció	Àmbit	Objectiu estratègic	Objectiu específic	Acció / mesura	TEMPORALITZACIÓ
1	Plantilla i condicions de treball	Assegurar la transparència en tots els processos de gestió, especialment els de recursos humans, incorporant la perspectiva de gènere en els diferents àmbits de l'organització i, concretament pel que fa referència a la igualtat de tracte i oportunitats entre dones i homes.	Assegurar que no es produeix cap biaix de gènere en els criteris de promoció incloent els llocs directius, basat en les seves competències i experiència.	Definició explícita dels criteris per ocupar els diferents llocs de treball, basats en la capacitat de les persones, sense diferències per motius de gènere, i seguiment de que es compleixin en les diferents promocions que es produeixen	desembre 23
1.1	Classificació professional		Ofertir informació transparent sobre els mecanismes de promoció i processos de selecció.	Establir els mecanismes per donar a conèixer els criteris per accedir als diferents llocs de treball i les vacants, amb comunicació via correu electrònic a totes les persones contractades.	desembre23
1.2	Infra representació femenina Selecció i contractació			Crear un apartat d'accés comú on es pugui consultar.	juny24 (intranet)
5.1	Formació	Formar i conscienciar a tota l'organització sobre la igualtat de dones i homes i sobre tots els criteris i protocols definits eliminant qualsevol obstacle que pugui afavorir una possible discriminació per raó de gènere a l'organització.	Garantir la preparació de tot l'equip en matèria d'igualtat de gènere	Realitzar formacions per a tot el personal de l'entitat i la que específicament correspongui a les persones responsables dels processos de selecció per evitar el biaix de gènere.	quadre accés a tothom al novembre23 i intranet juny24
5.2			Reforçar la perspectiva de gènere en totes formacions que es realitzen.	Revisar els continguts de les formacions aplicant la perspectiva de gènere.	al llarg del 2024
5.3			Garantir que les formacions són compatibles amb els requeriments de la conciliació.	Les formacions es realitzaran dins les hores comunes de l'horari flexible, oferint si és possible el format on-line per reduir els inconvenients de cara a la conciliació.	oct-23
6	Promoció	Assegurar que tots els processos de gestió, especialment els de recursos humans, incorporen la perspectiva de gènere.	Garantir criteris clars de promoció, sense discriminació per criteris de gènere, i ben coneguts per l'organització.	Definir criteris clars de promoció, incorporant la perspectiva de gènere i comunicar-los a l'organització.	desembre de 2024
7.1	Retribucions i auditoria retributiva	Assegurar que tots els processos de gestió, especialment els de recursos humans, incorporen la perspectiva de gènere	Disposar d'una descripció dels llocs de treball.	Revisió de la descripció de llocs de treball.	desembre de 2024
7.2		Garantir la transparència en els diferents àmbits de l'organització i, específicament, en l'àmbit de la igualtat de tracte i oportunitats entre dones i homes a l'organització.	Transparència en la definició i comunicació dels conceptes que afecten a les retribucions en relació als llocs de treball.	Revisar els criteris sobre els conceptes que afecten a les retribucions, més enllà del salari base i comunicació clara a l'organització, facilitant un espai on consultar-ho	desembre de 2024
7.3		Integrar la igualtat de tracte i oportunitats efectiva entre dones i homes com a eix vertebrador dels principis de l'organització	Garantir la capacitat de promoció, per igual a homes i dones, i per tant, el respectiu accés a tots els nivells de retribució.	Clarificació dels criteris de capacitat per accedir als diferents llocs de treball, transparència en els processos de selecció i comunicació clara a l'organització	desembre de 2024

N.Acció	Àmbit	Objectiu estratègic	Objectiu específic	Acció / mesura	TEMPORALITZACIÓ
8.1	Exercici corresponsable dels drets de la vida personal, familiar i laboral	Eliminar qualsevol obstacle que pugui afavorir una possible discriminació per raó de gènere a l'organització en referència a la conciliació.	Criteris clars i objectius per a les mesures de conciliació i coneguts per l'organització, incorporant noves mesures de conciliació.	Revisar els criteris definits i definir-ne de nous, estudiant les opcions de teletreball disponibles.	juny de 2024
8.2		Assegurar la transparència en els diferents àmbits de l'organització i, específicament, i, concretament pel que fa referència a la igualtat de tracte i oportunitats entre dones i homes a l'organització.	Garantir coneixement de les mesures existents.	Comunicar i crear un apartat en el servidor on es puguin consultar les polítiques i les opcions de conciliació, com ara les definides al conveni, per garantir l'objectivitat i minimitzar la dependència de criteris personals	2024 el mateix
8.3		Integrar la igualtat de tracte i oportunitats efectiva entre dones i homes com a eix vertebrador dels principis de l'organització.	Assegurar que s'incorpora la perspectiva de gènere a les polítiques de l'entitat.	Revisió de les polítiques existents des del punt de vista de la perspectiva de gènere i introduir-la com a criteri en la definició de noves polítiques, havent realitzat la formació en matèria d'igualtat.	juny de 2024
9.1	Previsió i actuació davant de l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe	Formar i conscienciar a tota l'organització sobre la igualtat de dones i homes i sobre tots els criteris i protocols definits.	Reforçar la formació facilitada, la identificació de les situacions d'assetjament i la clarificació de les pautes a seguir, facilitant pautes d'actuació davant de situacions de risc en qualsevol àmbit.	Elaboració d'un protocol específic i comunicar-lo.	desembre de 2023
9.2				Realitzar la formació sobre el protocol i les línies d'actuació en casos d'assetjament.	1r trimestre 2024
10	Comunicació no sexista	Assegurar que tots els processos de gestió, especialment els de recursos humans, incorporen la perspectiva de gènere	Garantir que en les comunicacions de l'entitat, a nivell intern i extern i de manera formal o informal, no s'utilitza un llenguatge sexista	Definir unes recomanacions sobre el tipus de llenguatge a emprar, difondre-les i mantenir-les accessibles per a consultes	desembre de 2024
11	Salut laboral des d'una perspectiva de gènere	Assegurar que tots els processos de gestió, especialment els de recursos humans, incorporen la perspectiva de gènere	Assegurar que la perspectiva de gènere s'inclou als criteris de salut laboral dins l'organització	En la valoració dels riscos dels diferents llocs de treball, incorporar la perspectiva de gènere, tenint en compte diferents períodes vitals pels que poden passar les dones, com menstruació, embaràs, lactància, menopausa	fer la consulta a Quiron per valorar com incorporar-ho + gestoria
12	Cultura i gestió organitzativa	Integrar la igualtat de tracte i oportunitats efectiva entre dones i homes com a eix vertebrador dels principis de l'organització.	Les polítiques de l'organització recullen explícitament els principis d'igualtat de dones i homes	Revisar la documentació institucional tant a nivell intern com de comunicació interna per incorporar-hi la no discriminació per motiu de gènere, per exemple a la missió on ja s'incorporen altres principis de no discriminació	a partir d'ara i al llarg del 2024

Difusió

Es farà difusió d'aquest Pla d'Igualtat, un cop aprovat per la Comissió Negociadora, a més de la seva formalització mitjançant la seva inscripció al registre de la Generalitat.

Aquesta difusió es realitzarà a través de les següents accions:

- Enviament d'un correu electrònic comunicant a tota l'organització
- Les formacions previstes sobre igualtat de gènere, donant a conèixer els principals elements del Pla d'Igualtat de l'entitat i les pautes rellevants de conducta a seguir.

- Inclusió del Pla d'Igualtat a l'apartat de Transparència de l'entitat.
- inclusió del Pla d'Igualtat a la carpeta d'us intern creada on hi hagi disponibles els documents que afecten a Polítiques de Recursos Humans per a la seva consulta.

Sistema de seguiment, avaluació i revisió periòdica

Un cop aprovat el Pla d'Igualtat, s'iniciarà la fase 4 d'implantació de les accions definides segons el calendari i les prioritats establertes i la fase 5 de seguiment de la seva consecució avaluant els indicadors definits per a cada acció amb la periodicitat establerta, recollits en les fitxes de les diferents accions.

Mitjançant l'avaluació d'aquestes accions, amb l'ajut dels indicadors establerts, es podran detectar possibles obstacles i prendre les mesures necessàries per a la seva correcció o la necessitat de desenvolupar noves accions no previstes inicialment.

A més del seguiment dels indicadors segons la periodicitat prevista, per part dels responsables de les diferents accions, es realitzarà un seguiment general del progrés del pla a nivell anual, a més de la valoració general, a la finalització del període de vigència del pla.

Per tal de realitzar aquest seguiment i avaluació, es definirà una Comissió de seguiment i avaluació.

Composició de la comissió de seguiment i avaluació

Es mantindrà la mateixa definició de la comissió negociadora per a la comissió de seguiment i avaluació, incloent la representació legal de les persones treballadores i la representació de l'empresa ja definida en l'acta de constitució de la Comissió negociadora.

En cas que algunes d'aquestes representants canviï durant la durada del Pla d'igualtat, es consignarà en un document signat per les dues parts, quedant així definida la nova composició de la comissió.

En el moment de la definició del Pla d'igualtat, ja s'ha produït un canvi respecte a la composició de la comissió inicial, causant baixa la sra. Aurora Taboada Basanta, treballadora social, amb DNI 38132218R, i ocupant el seu lloc la sra. Elisenda Castillón Soria, amb DNI 47844267N.

Així, la comissió de seguiment i avaluació queda constituïda per:

En representació de les persones treballadores

- Francesc Alsina Medina, equip de comunicació, amb DNI 52427887P
- Concepción Gutiérrez Gonzalez, educadora social, amb DNI 12367522P
- Elisenda Castillón Soria, educadora social, amb DNI 47844267N.

En representació de l'empresa:

- Ramón Carbonell Pujol, director, amb DNI 52216333P
- Concepción Marqués Vidal, secretaria general, amb DNI 38062550B
- Yolanda Ruiz Salamanca, responsable de desenvolupament i gestió de persones, amb DNI 44005994W

Funcions de la comissió de seguiment i avaluació

Aquesta comissió serà responsable de la realització de la supervisió anual de l'evolució del pla d'igualtat i de l'assoliment dels objectius establerts i de l'estat d'implantació de les respectives accions, segons valorat per les persones responsables de les diferents accions.

En funció dels resultats obtinguts, proposarà les mesures correctores i les noves accions necessàries per seguir avançant en la implantació del pla, garantint una

millora continua en la igualtat dona-home dins l'organització i en totes les seves relacions internes i externes.

Procediment de modificació i resolució de discrepàncies

Al igual que es va establir com a principi d'actuació de la Comissió Negociadora per a l'adopció d'acords, la Comissió de Seguiment i Avaluació adoptarà les següents pautes per a acordar possibles modificacions i resoldre les possibles discrepàncies que puguin sorgir:

Les parts negociaran de bona fe, amb vista a la consecució d'un acord, requerint-se la majoria de cadascuna de les parts per a l'adopció d'acords, tant parcials com totals. En tot cas, aquest acord requerirà la conformitat de la majoria de la representació de les persones treballadores que componen la Comissió.

En cas de desacord, la Comissió Negociadora podrà acudir als procediments i òrgans de solució autònoma de conflictes, si així s'acorda, prèvia intervenció de la comissió paritària del conveni corresponent, quan en el mateix s'hagi previst per a aquests casos.

Signatura del Pla per part de la Comissió d'Igualtat vigent

Durant la reunió de la Comissió d'Igualtat del dia 19/12/23 s'acorda l'aprovació d'aquest Pla d'igualtat i es procedeix a la seva signatura.

En representació de l'empresa:

Ramón Carbonell Pujol
director, amb DNI 52216333P

Concepción Marqués Vidal
secretaria general, amb DNI 38062550B

Yolanda Ruiz Salamanca
responsable de desenvolupament i gestió de persones,
amb DNI 44005994W

En representació de les persones treballadores:

Francesc Alsina Medina
equip de comunicació, amb DNI 52427887P

Concepción Gutiérrez Gonzalez
educadora social, amb DNI 12367522P

Elisenda Castellón Soria
educadora social, amb DNI 47844267N